Nachhaltigkeitsbericht 2021

Update

Stark in die Zukunft.



Helios

Inhalt

Im Corona-Jahr 2021/2022 begleitete unser Fotograf Christian Hüller in den Leipziger Helios Kliniken die Arbeit unserer Mitarbeitenden. Er war bei OPs und in Therapien dabei, er begleitete Teams in stillen und lauten Momenten bei ihrem Einsatz für die Gesundheit.

Handeln

Nie zuvor war die Dringlichkeit für nachhaltiges Handeln so offensichtlich wie heute. Nie zuvor war die Verantwortung für Politik, Wirtschaft und für jede Einzelne und jeden Einzelnen so groß, die Klimawende anzugehen und dabei keine Zeit mehr zu verlieren. Spätestens seit wir auf einen verheerenden Krieg mitten in Europa schauen und realisieren, welch große Rolle die Energie in diesem Konflikt spielt, ist offenbar geworden, dass ein grundlegendes Umdenken kein „Nice-to-have“ ist, sondern elementare Voraussetzung für unsere Zukunft.

Helios ist sich dessen bewusst: Um unserer Verantwortung Rechnung zu tragen, habe ich den Klimaschutz weit oben auf die Agenda für die kommenden Jahre gesetzt. Dass der Gesundheitsbranche insgesamt und uns als großem Player eine wichtige Rolle zukommt, liegt auf der Hand. In Deutschland ist der Gesundheitssektor für 5,2 Prozent der klimaschädlichen Emissionen verantwortlich. Und auch international hat das Gesundheitswesen einen hohen Anteil an den CO_2-Emissionen: Wäre der globale Gesundheitssektor ein Land, wäre es der fünftgrößte Emittent von Klimagasen. *

Unser Handeln ist seit jeher darauf fokussiert, Menschen die bestmögliche Medizin anzubieten und sie dabei zu unterstützen, gesund zu werden und zu bleiben. Auch hierfür ist eine gesunde Umwelt unerlässlich. Wir wollen und wir müssen unsere Rolle künftig noch sichtbarer ausfüllen. Wir wollen wirkungsvolle Umweltschutzkonzepte entwickeln, stärker als bisher das Bewusstsein auf den Schutz von Ressourcen lenken und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Weg bestmöglich einbinden.

> „Um unserer Verantwortung Rechnung zu tragen, habe ich den Klimaschutz weit oben auf die Agenda für die kommenden Jahre gesetzt.



Robert Möller
Vorsitzender der Geschäftsführung, Helios Kliniken GmbH

Robert Möller (Jahrgang 1967), Vorsitzender der Geschäftsführung (CEO) und Geschäftsführer Medizin (CMO), verantwortet seit Februar 2022 gemeinsam mit seinen Kolleginnen und Kollegen der Helios Geschäftsführung die strategische Unternehmensentwicklung in Deutschland. Innerhalb der Geschäftsführung ist er zuständig für die Bereiche Nachhaltigkeit und Corporate Responsibility, Medizin, Forschung und Wissenschaft, Krankenhaushygiene, Datenschutz sowie Marketing und Unternehmenskommunikation.

Robert Möller ist seit 2014 bei Helios, bis 2017 war er Klinikgeschäftsführer im Helios Hanseklinikum Stralsund. 2019 übernahm er die Regionalgeschäftsführung der damaligen Region Mitte, ab 2020 verantwortete er als Regionalgeschäftsführer die Region Süd. Robert Möller ist ausgebildeter Bankkaufmann, hat Humanmedizin studiert und war als Facharzt für innere Medizin tätig. Er hat drei Kinder und lebt in Hamburg.

* Quelle: Health care's climate footprint – How the health sector contributes to the global climate crisis and opportunities for action (Health Care Without Harm, Climate-smart health care series, Green Paper Number One, September 2019)

2021 ist der Energieverbrauch von Helios im Vergleich zum Vorjahr erstmals seit fünf Jahren nicht gesunken, sondern angestiegen. Ausgelöst haben dies vor allem die erheblichen Hygieneanforderungen während der Corona-Pandemie, denn die energieintensiven Lüftungsanlagen in unseren Kliniken mussten durchgängig angeschaltet bleiben, um die Virenlast niedrig zu halten. Für ein Mehr an Gesundheit für unsere Patientinnen und Patienten wie auch unsere Mitarbeitenden haben wir also einen deutlich höheren Energiepreis zahlen müssen. So schnell wie möglich möchten wir hier wieder die Kehrtwende schaffen – erste wichtige Maßnahmen dafür haben wir schon ergriffen.

> „Zusammen mit allen Fresenius-Bereichen wollen wir bis 2030 unseren CO_2-Ausstoß um die Hälfte reduzieren und im Jahr 2040 Klimaneutralität erreicht haben.

Zum Jahresstart 2022 hat unser Mutterkonzern Fresenius sein Klimaziel formuliert: Demnach wollen wir zusammen mit allen Fresenius-Bereichen bis 2030 unseren CO_2-Ausstoß um die Hälfte reduzieren und im Jahr 2040 Klimaneutralität erreicht haben. Helios hat seinen Stromeinkauf für 2022 erstmals vollständig auf Grünstrom umgestellt und damit einen wichtigen Schritt gemacht. Aber: Noch besser als jede grüne Kilowattstunde Energie ist diejenige, die wir gar nicht verbrauchen. Deshalb haben wir uns für einen bewussten Umgang mit Energie für 2022 neue Ziele gesetzt und wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf diesem Weg intensiv mitnehmen.

Nachhaltigkeit bei Helios beinhaltet aber nicht nur das Thema Umwelt. Auch in den drei anderen Fokusbereichen unseres Nachhaltigkeitsmanagements – Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Compliance – sind wir 2021 wichtige Schritte gegangen, über die wir im vorliegenden Bericht Auskunft geben.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an diesem Bericht mitgearbeitet und ihre Expertise eingebracht haben, möchte ich sehr für ihren Einsatz danken.



Robert Möller
Vorsitzender der Geschäftsführung, Helios Kliniken GmbH

Auf einen Blick

Unsere wichtigsten Kennzahlen entlang unserer Handlungsfelder geben einen ersten Überblick zu zentralen Entwicklungen aus dem Berichtsjahr. Details zu den Hintergründen sind auf den nachfolgenden Seiten dargestellt.

Unternehmen

89 Kliniken

130 medizinische Versorgungszentren

30.000 Betten

6,7 Mrd. Euro Umsatz

2,3 % des Umsatzes in Digitalisierungsprojekte investiert

Patient:innen

5,4 Mio. Patientinnen und Patienten

30.000 COVID-19-Patientinnen und -Patienten behandelt

35 klinische Studien zu COVID-19

6.200 Videokonsultationen

91 % Zielerreichung bei Qualitätsindikatoren

96 % Zufriedenheit mit dem Krankenhausaufenthalt

Mitarbeiter:innen

75.000 Mitarbeitende

5.554 Menschen in Ausbildung

2.500 neue Pflegekräfte

3.300 Weiterbildungen und **80** E-Learning-Seminare

31 % Frauen in Führungspositionen

Umwelt

100 % der Einrichtungen ISO-50001-zertifiziert

80 Blockheizkraftwerke erzeugen eigenen Strom

253,5 kWh Energieverbrauch pro m^2

30 Tonnen CO_2-Äquivalente pro 1 Mio. Euro Umsatz

Helios im Profil

Gegründet im Jahr 1994, hat sich Helios zum führenden privaten Gesundheitsanbieter in Deutschland und Europa entwickelt. In seinen 89 Kliniken, rund 130 Medizinischen Versorgungszentren (MVZs) und in sechs Präventionszentren in Deutschland bietet Helios das gesamte medizinische Leistungsspektrum an. Für die Patientinnen und Patienten stehen in den Einrichtungen rund 30.000 Betten zur Verfügung. 2021 wurden hier rund 5,4 Mio. Patientinnen und Patienten behandelt, davon 4 Mio. ambulant. Helios beschäftigt in Deutschland mehr als 75.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erwirtschaftete 2021 einen Umsatz von 6,7 Mrd. Euro.

Seit 2016 gehört zu Helios auch die spanische Klinikgruppe Quirónsalud mit 56 Kliniken, 88 ambulanten Gesundheitszentren und rund 300 Einrichtungen für betriebliches Gesundheitsmanagement. Jährlich werden hier etwa 17 Mio. Patientinnen und Patienten behandelt, davon 16,1 Mio. ambulant. Quirónsalud beschäftigt rund 46.000 Mitarbeitende und erwirtschaftete 2021 einen Umsatz von 3,5 Mrd. Euro. Beide Unternehmen, Helios und Quirónsalud, firmieren seit 2018 unter dem Dach der Holding Helios Health mit einer eigenen Geschäftsführung. Die Helios Health stellt den Wissenstransfer zwischen Deutschland und Spanien her, entwickelt Synergien zwischen beiden Unternehmen und treibt den internationalen Ausbau von Helios voran. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich ausschließlich auf Helios Deutschland. Auch unsere spanische Schwester Quirónsalud legt jährlich einen **eigenen Nachhaltigkeitsbericht** vor.

Seit 2005 gehört Helios zum weltweit tätigen Gesundheitskonzern Fresenius und bildet als Fresenius Helios den vierten Fresenius-Konzernbereich, neben Fresenius Medical Care, Fresenius Kabi und Fresenius Vamed.

rund
75.000
Mitarbeitende

rund
5,4 Mio.
Patientinnen und Patienten

rund
30.000
Betten

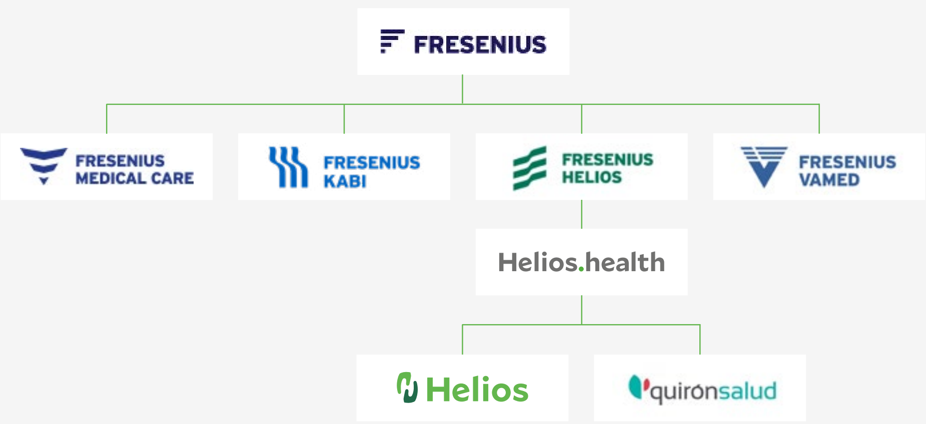
Dezentrale Organisation

Die Geschäftsführung von Helios Deutschland besteht aus fünf Mitgliedern.* Sie treffen grundlegende strategische Entscheidungen für das Unternehmen und seine Beschäftigten. Unsere Kliniken und ambulanten Einrichtungen sind regional organisiert. In unseren vier Regionen Nord, Süd, West und Ost übernimmt jeweils einer Regionalgeschäftsführerin oder -führer gemeinsam mit einer Medizinischen Regionalgeschäftsführerin oder einem Medizinischen Regionalgeschäftsführer die Steuerung und Weiterentwicklung der Kliniken und ambulanten Einrichtungen in der Region.** Diese dezentrale Struktur schafft kurze Entscheidungswege und bringt organisatorische wie auch unternehmerische Vorteile: So stimmen die Kliniken ihr medizinisches Leistungsportfolio innerhalb einer Region aufeinander ab. Zudem nutzen sie Synergien in vielen Bereichen des Klinikbetriebes und in der medizinischen Ausrichtung – auch über die Regionsgrenzen hinweg.

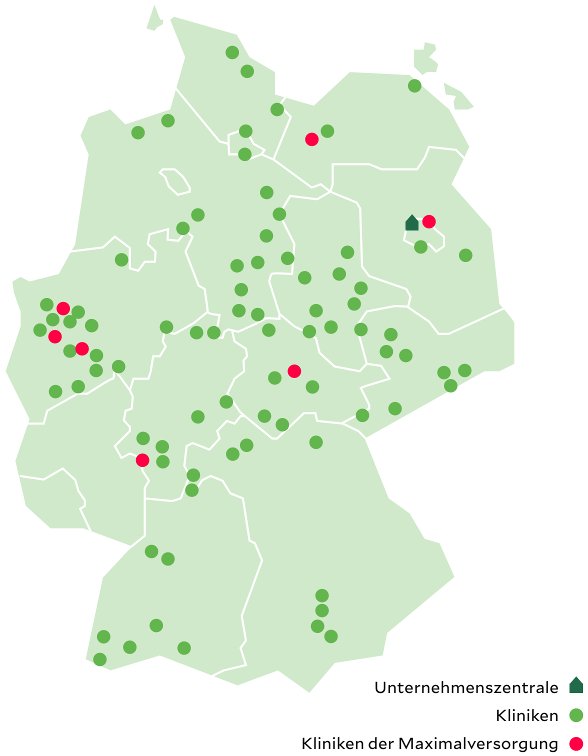
Die unternehmerische Verantwortung für die Kliniken liegt bei den jeweiligen Klinikgeschäfts-, Regionalgeschäfts- und Medizinischen Regionalgeschäftsführerinnen und -führern. Die Regionalgeschäfts- und Medizinischen Regionalgeschäftsführerinnen und -führer gehören zu der erweiterten Helios Geschäftsführung und bringen bei zentralen Unternehmensentscheidungen die lokale und regionale Perspektive der Kliniken ein.

In der Unternehmenszentrale von Helios arbeiten rund 200 Beschäftigte in 19 spezialisierten Zentralen Diensten. Sie unterstützen die Geschäftsführung und die Kliniken sowohl in regionalen als auch in übergeordneten Aufgaben, beispielsweise in Bereichen wie Personalmanagement, Recht, Einkauf, Reinigung, Controlling und Unternehmenskommunikation. Als Kontrollorgan von Helios Deutschland fungiert der Aufsichtsrat unseres Mutterkonzerns Fresenius SE & Co. KGaA.

Unternehmensstruktur der Fresenius SE & Co. KGaA mit Fresenius Helios als einem von vier Geschäftsbereichen



Standorte der Helios Kliniken im Überblick



*Seit Februar 2022 besteht die Helios Geschäftsführung lediglich aus vier Mitgliedern: Robert Möller übernahm die Position des Vorsitzenden der Helios Geschäftsführung (CEO) von Dr. Francesco De Meo und zugleich die Position des Helios Geschäftsführer Medizin von Prof. Dr. Andreas Meier-Hellmann.

** Zum 1. Februar 2022 wurde die vierköpfige Medizinische Regionalgeschäftsführung durch zwei Medical Consultants ersetzt. Diese berichten in Stabsfunktion direkt an den CEO. Sie beraten die Geschäftsführung und Regionalgeschäftsführung in allen medizinischen Fragen und unterstützen die Klinikgeschäftsführungen, etwa in Fragen des Personalbedarfs oder der Gewinnung von Chefärztinnen und -ärzten.

Nachhaltigkeit bei Helios

Als Gesundheitsunternehmen mit deutschlandweit über 200 Gesundheitseinrichtungen agieren wir in der Mitte der Gesellschaft und tragen jeden Tag **Verantwortung** für das Wohl und die Gesundheit vieler Tausend Menschen. Indem sie sich bei uns medizinisch behandeln lassen, bringen uns unsere Patientinnen und Patienten großes Vertrauen entgegen. Für jede und jeden von ihnen möchten wir die bestmögliche Versorgung zur Verfügung stellen – von der Routine-Operation bis zum komplizierten Eingriff, von der Prävention über die vorbereitende Beratung und Operation bis hin zur abschließenden Nachsorge, stationär und ambulant. Dabei stehen wir unternehmerisch vor der Herausforderung, höchsten medizinischen Standards entsprechen zu wollen und gleichzeitig unter zunehmend regulierten Rahmenbedingungen erfolgreich zu wirtschaften.

Um unserem Anspruch gerecht zu werden, legen wir besonderen Wert darauf, die Qualität unserer medizinischen Behandlung zu sichern. Dabei stehen **Transparenz**, Ehrlichkeit, Sorgfalt und Expertise in allen Bereichen im Mittelpunkt. Wir gehen offen mit Fehlern um und arbeiten gemeinsam daran, sie zu vermeiden. Unsere Leistungen in der Medizin und im Service entwickeln wir ständig weiter, um so den Bedürfnissen unserer Patientinnen und Patienten immer besser gerecht zu werden.

Transparenz und eine Kultur des ständigen Lernens sind Grundlage für unsere **Zukunftsfähigkeit**. Globale Megatrends wie Digitalisierung, Urbanisierung, Klimawandel oder demografischer Wandel haben auch im Jahr 2021 erheblich an Tempo zugenommen. Zudem hat uns die Corona-Pandemie mit neuen Herausforderungen konfrontiert.

Wir befinden uns in einer grundlegenden Transformation des Gesundheitsmarktes, die wir aktiv mitgestalten wollen. Wir verfolgen Trends und Innovationen und bewerten diese kritisch. Wir schaffen und implementieren sinnvolle neue Methoden und Technologien im Klinikalltag. So konnten wir auch in den Ausnahmejahren 2020 und 2021 in kurzer Zeit Lösungen für die akuten Herausforderungen der Corona-Pandemie entwickeln und sie schnell nutzbar machen.

Unser auf die Zukunft gerichteter Blick, unsere Neugier und unser Wille zur stetigen Verbesserung treiben uns an – mit dem Ziel, immer bessere Medizin für immer mehr Menschen anzubieten. Unsere Patientinnen und Patienten sollen mit Helios einen kompetenten und vertrauensvollen Partner an ihrer Seite haben.

Dieser Anspruch ist die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsengagement, das sich mit den folgenden Handlungsfeldern auseinandersetzt:



Patientinnen und Patienten versorgen
Beste medizinische Qualität und die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten stehen ebenso im Mittelpunkt wie ihre subjektive Zufriedenheit mit ihrer Versorgung und mit unserem Service. Um auch in Zukunft eine exzellente Versorgung zu gewährleisten, setzen wir uns permanent mit den aktuellen und den bevorstehenden Veränderungen des Gesundheitsmarktes auseinander. Zudem investieren wir zunehmend in digitale Lösungen, die unser Leistungsspektrum ergänzen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen jeden Tag dafür, dass unsere Patientinnen und Patienten kompetent versorgt und fürsorglich betreut werden. Sie machen Helios zum führenden Anbieter stationärer und ambulanter Patientenversorgung in Deutschland. Darum setzen wir alles daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der sie zugleich motiviert, sich individuell wie auch im Team weiterzuentwickeln.

Umwelt schützen
Zwischen einer gesunden Umwelt und menschlicher Gesundheit besteht ein enger Zusammenhang. Ein konsequenter Klima- und Artenschutz bedeutet deshalb auch, einen konsequenten Gesundheitsschutz zu verfolgen. Deshalb beschäftigen wir uns intensiv damit, wie ein umweltfreundlicher, ressourcenschonender Krankenhausbetrieb in Zukunft aussehen kann, und setzen schon heute viele Maßnahmen zum Schutz unserer Umwelt um.

Ethisch handeln
Als Betreiber von Krankenhäusern und Medizinischen Versorgungszentren tragen wir eine große Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Dieser Verantwortung wollen wir gerecht werden und betrachten ethisches, rechtskonformes Verhalten als Voraussetzung für all unsere Aktivitäten. Daher haben wir strikte Compliance-Regeln etabliert und verfolgen sorgfältig jegliche Art von Verstößen. Außerdem ist es uns wichtig, unabhängig und unbestechlich zu agieren.

Die Corona-Pandemie hat Helios auch 2021 vor große Herausforderungen gestellt – auch im Bereich Nachhaltigkeit. Einige Themen, die wir uns vorgenommen hatten, konnten wir nicht wie geplant vorantreiben. Zugleich erzielten wir in anderen Bereichen weitere Fortschritte, zum Beispiel bei der Betreuung unserer Patientinnen und Patienten durch digitale Angebote oder bei der digitalen Schulung von Mitarbeitenden.

Systematisches Nachhaltigkeits-management

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit ist direkt beim Vorsitzenden der Geschäftsführung (CEO) von Helios Deutschland verankert. Diese Aufgabe hat Robert Möller zum 1. Februar 2022 von Dr. Francesco De Meo übernommen. Bei der Umsetzung nachhaltiger Konzepte wird er von der gesamten Helios Geschäftsführung und von der Unternehmensverantwortlichen und Leiterin der 2021 gegründeten Stabsstelle Nachhaltigkeit, Constanze von der Schulenburg, unterstützt. Sie arbeitet zugleich eng mit dem Nachhaltigkeitsteam der Fresenius SE zusammen.

In den vier Fokusbereichen des Nachhaltigkeitsmanagements (Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umwelt und Compliance) sind Steuerungsgruppen für die Weiterentwicklung und das Reporting der jeweiligen Themen zuständig. Jede Steuerungsgruppe wird von einem Mitglied der Helios Geschäftsführung verantwortet. Zusätzlich ergeben sich Schwerpunktthemen für das Helios Nachhaltigkeitsmanagement aus dem „Fresenius Sustainability Board". Das 2020 eingerichtete Gremium bildet einen Rahmen für den Austausch der Nachhaltigkeitsverantwortlichen aller Fresenius-Unternehmensbereiche. Sie treffen sich alle zwei Monate, besprechen ihre Aktivitäten und Maßnahmen und stimmen über unternehmensweite Vorgehensweisen im Bereich Nachhaltigkeit ab. Zu Themen aus dem Bereich Menschenrechte berät darüber hinaus seit 2019 der „Fresenius Human Rights Council", der sich vierteljährlich zu aktuellen Themen und neuen Regularien austauscht, so etwa zum Lieferkettensorfaltspflichtengesetz, auf nationaler wie auch auf EU-Ebene. Über diese Gremien hinaus können sich auch Beschäftigte zum Thema Nachhaltigkeit einbringen: Alle Mitarbeitenden von Helios können Vorschläge zum Thema Nachhaltigkeit an eine dafür eingerichtete E-Mail-Adresse schicken.

Wertvoller Stakeholderdialog

Unser Kerngeschäft ist geprägt von den unterschiedlichen Erwartungen unserer vielfältigen Anspruchsgruppen. Folgende Anspruchsgruppen formulieren ihre Interessen und ihre Erwartungen an uns:

- Patientinnen und Patienten
- potenzielle und aktuelle Beschäftigte
- Geschäftspartnerinnen und -partner
- Politik
- Nichtregierungsorganisationen
- Medien
- Gewerkschaften
- Wettbewerber
- Investorinnen und Investoren

Unsere wesentlichen Stakeholder sind unsere Patientinnen und Patienten, die sich auf eine hervorragende medizinische Versorgung verlassen, und unsere aktuellen wie auch potenziellen Beschäftigten, die einen attraktiven, zukunftsgewandten und entwicklungsstarken Arbeitsplatz erwarten.

Um die Anforderungen von Stakeholdern besser zu verstehen und darauf einzugehen, ist ein regelmäßiger Austausch mit ihnen erforderlich. Mit unseren wesentlichen Anspruchsgruppen stehen wir bereits umfassend in Kontakt. Beispielsweise befragen wir unsere Patientinnen und Patienten, wie zufrieden sie mit ihrer Behandlung sind. Zudem veröffentlichen wir vierteljährlich ein **Magazin** für unsere Mitarbeitenden und Patientinnen und Patienten und unterhalten einen **Podcast**, in dem unsere Medizinexpertinnen und -experten ihr Wissen mit Interessierten teilen. Mit unseren Beschäftigten stehen wir über unser Intranet in stetigem Kontakt. Das Feedback unserer Stakeholder und der Dialog mit Expertinnen und Experten aus unseren Kliniken sowie die Diskussionen im „Fresenius Sustainability Board" helfen uns, Nachhaltigkeitsthemen weiter zu priorisieren. Dadurch können wir die Themen sukzessive in unsere Aktivitäten eingliedern.

#gesundheitzuerst



Wir haben den Anspruch, unseren Patientinnen und Patienten eine stabile und qualitativ hervorragende Gesundheitsversorgung zu bieten. Angesichts der großen Herausforderungen der Corona-Pandemie haben wir unsere digitalen Angebote weiter ausgebaut, um die Versorgung und Betreuung auch auf Distanz zu ermöglichen.

Krisenfeste Gesundheitsversorgung

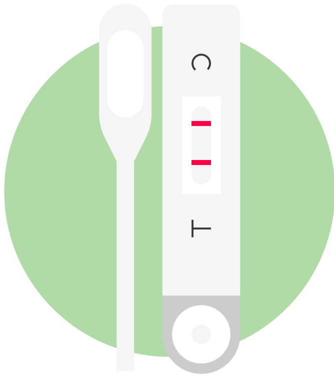
Helios bietet in seinen Kliniken das gesamte Behandlungsspektrum an, von der Prävention über sämtliche Versorgungsstufen bis hin zu komplexen Eingriffen wie der Transplantationsmedizin. Dafür stehen bundesweit insgesamt rund 30.000 Betten zur Verfügung, 29.955 davon im Akutbereich und 532 Reha-Betten. Bedingt durch die Anforderungen an die Versorgung durch die Corona-Pandemie hat Helios 2020 und 2021 die Zahl seiner Intensivbetten über sämtliche Kliniken hinweg von 1.025 um 1.346 erhöht, um mehr Kapazitäten für die Versorgung von Corona-Patientinnen und -Patienten bereitzustellen. So standen für die Intensivversorgung während der Pandemie bei Helios insgesamt 2.371 Intensivbetten zur Verfügung.

Insgesamt wurden 2021 in den Helios Kliniken rund 5,4 Mio. Menschen behandelt, das entspricht einem Anstieg um rund 3,85 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. 1,4 Mio. davon wurden stationär, 4,0 Mio. ambulant behandelt. Im Juli 2020 entwickelte Helios für seine Kliniken ein eigenes **Sicherheitskonzept** mit zehn Maßnahmen, um Patientinnen und Patienten, aber auch die Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus zu schützen. Im Zuge dessen wurden in allen Kliniken Bereiche mit unterschiedlicher Farbkennung eingerichtet, die die jeweiligen Corona-Risiken einstuften. Die Bettenauslastung der Intensiv- und Normalstationen in allen Helios Kliniken haben wir ab Juni 2021 täglich auf unserer Website veröffentlicht, um größtmögliche Transparenz zur Auslastung unserer Kliniken herzustellen. Auch 2021 erfolgten alle Maßnahmen in unseren Medizinischen Versorgungszentren (MVZs) und in unseren Kliniken rund um die Eindämmung der Pandemie in enger Absprache mit dem Helios Krisenstab auf Unternehmensebene und den Krisenstäben beziehungsweise Task-Forces der Kliniken. Helios versorgte 2021 rund 30.000 Patientinnen und Patienten mit einer COVID-19-Infektion, mehr als 8.000 davon mussten intensivmedizinisch versorgt werden. Rund 5.000 Patientinnen und Patienten verstarben 2021 in unseren Kliniken mit oder an einer COVID-19-Infektion.



Für mehr Sicherheit: Testen und impfen – fast rund um die Uhr

In mehr als 150 Arztpraxen unserer MVZs und in unseren Kliniken haben wir 2021 fast rund um die Uhr PCR- und Schnelltestungen auf das Corona-Virus angeboten. Darüber hinaus konnten Bürgerinnen und Bürger in vielen Städten und Gemeinden in Helios-eigenen Corona-Testmobilen kostenfrei einen Corona-Schnelltest machen und darüber einen bescheinigten Nachweis erhalten. Im Frühjahr 2021 startete Helios zudem seine deutschlandweite Impfkampagne #heliosimpft. Insgesamt verabreichte Helios bis Dezember 423.968 Impfdosen an Bürgerinnen und Bürger.



Helios versorgte 2021 insgesamt rund **30.000 Patientinnen und Patienten** mit einer **COVID-19-Infektion**, **davon 8.000 intensivmedizinisch.**

Medizinische Qualität sicherstellen

Helios setzt seit seiner Gründung auf messbare, hohe medizinische Qualität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, verfügen wir über ein Qualitätsmanagementsystem, das vom Zentralen Dienst Medizin gesteuert wird. Gleichzeitig stellen unsere 28 medizinischen Fachgruppen sicher, dass das Wissen ihres Fachs in allen Kliniken verbreitet und umgesetzt wird. Unser Qualitätsmanagementsystem basiert auf drei Methoden:

Qualität messen

Grundlage für unser Qualitätsmanagement ist die Auswertung der Abläufe und Ergebnisse unserer Patientenbehandlungen. Jeder Behandlungsschritt im Krankenhaus wird für die spätere Abrechnung mit den Krankenkassen genau dokumentiert. Mit diesen sogenannten Routinedaten messen wir die Qualität unserer Leistungen. Sie zeigen beispielsweise, ob die Genesung einer Patientin oder eines Patienten länger dauert als erwartet oder ob Komplikationen oder ein Todesfall aufgetreten sind. Auf dieser Basis können wir ableiten, ob eine Behandlung normal verlaufen ist oder ob gegebenenfalls Fehler gemacht wurden.

Unsere Routinedaten verwenden wir ebenfalls, um die von der Initiative Qualitätsmedizin (IQM)* entwickelten German Inpatient Quality Indicators (G-IQI) zu erfassen. Sie beinhalten über 380 Kennzahlen zu mehr als 60 wichtigen Krankheitsbildern und Behandlungen. Zusätzlich erheben wir bei Helios über 1.000 weitere Qualitätskennzahlen. Aus den G-IQI haben wir zur strategischen Steuerung unserer medizinischen Qualität 47 (2020: 45) wesentliche Indikatoren ausgewählt. Für diese haben wir konkrete Zielwerte definiert, deren Erreichung wir jährlich überprüfen. Im Berichtsjahr 2021 haben wir die Zielwerte von 43 Indikatoren erreicht (2020: 40), was einem Anteil von 91 Prozent entspricht (2020: 89 Prozent).

Qualität veröffentlichen und analysieren

Um uns stetig zu verbessern und Fehler nicht zu wiederholen, veröffentlichen wir unsere Qualitätsergebnisse auf unserer Unternehmenswebsite und auf den Websites unserer Kliniken. Die Daten machen sichtbar, wie ein Haus im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, zu anderen Helios Kliniken oder zu den IQM-Mitgliedskliniken abschneidet. Zusätzlich erhält jede Klinik und jede Abteilung monatlich einen Bericht über ihre medizinischen Behandlungsergebnisse. So können Trends frühzeitig erkannt und wenn erforderlich genauere Analysen eingeleitet werden.

Qualität verbessern

Wenn unsere Kliniken bestimmte Qualitätsziele nicht erreichen oder sich andere Auffälligkeiten zeigen, analysieren wir die betroffenen Behandlungen und Abläufe genau, um Verbesserungspotenziale zu nutzen. Dies geschieht im Rahmen einer Falldiskussion im Fachkollegium (Peer-Review-Verfahren), bei dem speziell ausgebildete Medizinerinnen und Mediziner aus den Helios Kliniken und aus der Initiative IQM statistische Auffälligkeiten hinterfragen und gemeinsam mit den Medizinerinnen und Medizinern der betreffenden Klinik nach Verbesserungsansätzen suchen. Die Erkenntnisse werden im jeweiligen Krankenhaus in konkrete Handlungsempfehlungen übersetzt. Im Jahr 2021 haben wir, bedingt durch die Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen im Krankenhausbetrieb, nur sieben Peer Reviews (2020: acht) durchgeführt, zumeist digital.

UNSERE QUALITÄTSBILANZ
Mehr erfahren

* Mit der von Helios und acht anderen Krankenhausbetreibern 2008 gegründeten Initiative Qualitätsmedizin (IQM) verfolgen wir das Ziel, Verbesserungspotenziale bei der medizinischen Behandlungsqualität sichtbar zu machen und ein aktives, offenes Fehlermanagement in Krankenhäusern zu fördern.

Patientensicherheit gewährleisten

Die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten hat für uns oberste Priorität. Aus diesem Grund obliegt die Verantwortung für dieses Thema direkt unserer Medizinischen Geschäftsführerin oder -führer. Zusätzlich haben wir die Position des Patient Safety Officers geschaffen. Beide werden von den Zentralen Diensten und von den medizinischen Fachgruppen unterstützt. Helios ist Mitglied im Aktionsbündnis Patientensicherheit (APS) und bezieht im Rahmen des klinischen Risikomanagements die Handlungsempfehlungen des APS mit ein.

Helios hat darüber hinaus ein eigenes System entwickelt, das regelmäßig die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten in unseren Kliniken erfasst. Es zielt darauf ab, Schwachstellen in der Versorgung zu analysieren und zu beheben. Das System kombiniert die international etablierten Indikatoren zur Patientensicherheit **(Patient Safety Indicators, PSI)** mit Helios-eigenen Indikatoren. Dazu zählen zum Beispiel die Anzahl der Bauchtücher oder der medizinischen Instrumente, die nach einer Operation versehentlich im Körper vergessen wurden, aber auch Seitenverwechslungen, schwerwiegende Medikationsfehler, Stürze oder Fehldiagnosen in der Klinik.

Unsere Konzernregelung zum Umgang mit Schadensfällen verpflichtet alle Helios Kliniken dazu, diese Indikatoren systematisch zu erfassen und zentral zu melden. Seit 2019 veröffentlichen wir jährlich die Zahlen für ausgewählte Indikatoren auf unserer Website. Damit setzen wir uns für größtmögliche Transparenz im Umgang mit unerwünschten Zwischenfällen und Behandlungsfehlern ein. 2021 wurden für acht ausgewählte **Patientensicherheitsindikatoren** 84 Ereignisse erfasst (2020: 105). Weitere Informationen zur Patientensicherheit bei Helios finden Sie im **Kapitel Kennzahlen ab Seite 43.**

INDIKATORENSET FÜR PATIENTENSICHERHEIT
Mehr erfahren

Strukturiertes Fehlermanagement

Fehler zu machen ist menschlich. Für uns ist entscheidend, offen mit ihnen umzugehen. Um Fehler zu vermeiden, setzen wir seit 2009 bei allen Operationen verpflichtend Checklisten ein, um vor, während und nach Operationen mögliche Risiken für die Patientinnen und Patienten zu minimieren. Außerdem werden zu jedem bestätigten Behandlungsfehler von den betroffenen Kliniken Maßnahmen abgefragt und zentral analysiert. Kritische Ereignisse und Beinaheschäden erfassen wir zentral, einheitlich und anonym über unser Critical Incident Reporting System (CIRS). 2021 wurden insgesamt 576 Ereignisse gemeldet (2020: 458), die dezentral auf der Ebene der einzelnen Kliniken evaluiert werden. Daraus wurden rund 300 Maßnahmen abgleitet und in den Kliniken umgesetzt.

Die Behandlungsfehlervorwürfe lagen 2021 mit 768* Vorwürfen unter der Vorjahreszahl (2020: 958). 2021 haben im Schnitt 0,8 von 1.000 (2020: 0,9) Patientinnen und Patienten einen Behandlungsfehlervorwurf (berechtigt oder unberechtigt) gegen die Helios Kliniken geltend gemacht. Diese Vorwürfe umfassen in unterschiedlichem Maße alle Fachrichtungen und alle Stufen der Behandlung, von der Aufklärung über Diagnostik, Operation und Therapie bis hin zur Nachsorge. Hiermit haben wir unser Ziel, dass es nicht zu mehr als einem Behandlungsfehlervorwurf auf 1.000 vollstationäre Behandlungen kommt, erneut erreicht.

Rund ein Viertel der Behandlungsfehlervorwürfe wird über die Gutachterkommissionen und Schlichtungsstellen bei den Ärztekammern geklärt, die jährlich öffentlich zu diesem Thema berichten. Bei diesem für Ärztinnen und Ärzte wie auch für Patientinnen und Patienten freiwilligen Verfahren können Vergleichszahlen erhoben werden. Im Bundesdurchschnitt wurde bei den Ärztekammern in den letzten drei Jahren eine Behandlungsfehlerquote von rund 30 Prozent berichtet. Bei Helios liegt diese Quote 2021 mit 29 Prozent auf vergleichbarem Niveau. Alle anderen Verfahren werden direkt mit den Anspruchstellern, vor Gericht oder unter Einbeziehung der Krankenkassen (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung, MDK) geklärt. Vergleichswerte sind in diesem Bereich nicht vorhanden oder nicht darstellbar.

Im Sinne unseres transparenten Fehlermanagements bearbeitet und reguliert Helios seine Haftpflichtfälle weitestgehend selbst, anstatt sie an einen Versicherer abzugeben. Dies führt dazu, dass wir diese Fälle intensiv analysieren. Darüber hinaus haben wir für 2021 ein Instrument für eine automatische Abfrage von Präventionsmaßnahmen entwickelt, das im Fall eines bestätigten Behandlungsfehlers eine zentrale Prüfung der Sinnhaftigkeit der jeweiligen Präventionsmaßnahmen einleitet.

*Ansprüche der neu akquirierten Kliniken (Malteser; DRK Kassel) aus den Vorjahren sind nicht vollständig erfasst.

Strenge Hygienestandards

Um Infektionen innerhalb einer Klinik zu vermeiden, ist es essenziell, Hygienestandards für Krankenhäuser strikt einzuhalten. Wir haben hierfür eine eigene Konzernregelung Hygiene etabliert, die auf den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts basiert. Sie umfasst konkrete Handlungsanweisungen für zahlreiche diagnostische, pflegerische und therapeutische Prozesse in unseren Kliniken und MVZs. Die Beschäftigten werden von den örtliche Krankenhaushygienikern und Hygienefachkräften über die Hygienevorgaben regelmäßig geschult. Interne Überprüfungen der Einhaltung finden in wiederkehrenden Begehungen statt.

Wir veröffentlichen als einziger Klinikträger in Deutschland halbjährlich, wie häufig multiresistente und andere bedeutsame Krankheitserreger in unseren Krankenhäusern vorkommen. Aus den Daten geht auch hervor, wie viele Patientinnen und Patienten den jeweiligen Erreger in die Klinik mitgebracht und wie viele ihn während ihres Klinikaufenthaltes erworben haben. Diese Informationen nutzen wir intern, um bei Auffälligkeiten schnell zu handeln, Ursachen zu erkennen und Verbesserungen in Gang zu setzen.

EINBLICK IN DIE ERREGERZAHLEN
Mehr erfahren

Innovatives Antibiotika-Management

Um das Wissen über die richtige Antibiotika-Therapie gegen multiresistente Erreger in die Breite zu tragen, entwickelte die Helios Fachgruppe „Infektiologie und Antibiotic Stewardship“ im Jahr 2019 ein Antibiotika-Management und -Reporting, das inzwischen für alle Helios Kliniken im Einsatz ist und zentral erfasst wird. Ziel des Programms ist es, gegen die zunehmende Antibiotika-Resistenz zu kämpfen, vor allem durch geteiltes und breit gestreutes Wissen. Die speziell entwickelten Kurse für Mitarbeitende in den Kliniken haben das Ziel, konzernweit auszubilden und zur Antibiotika-Therapie zu schulen. In den bettenführenden Abteilungen gibt es ausgebildete Antibiotika-Beauftrage, die für das Thema Antibiotika sensibilisieren, aber auch erste Anlaufstelle für Fragen und Unsicherheiten sind. Die Antibiotika-Beauftragten nehmen an einem Lernangebot teil, das aus einem E-Learning-Tool und Online-Schulungen besteht. Die Wissensentwicklung soll in Peer Reviews nachgehalten werden, bei denen Fachkolleginnen und -kollegen ihren Wissensstand und ihre Arbeitserfahrungen austauschen und durch den gegenseitigen Abgleich ihre Expertise verbessern („Vom Besten lernen“).

2021 wurde ein spezielles Programm durchgeführt, um die Behandlung einer schweren Blutstrominfektion mit dem Erreger Staphylococcus aureus zu verbessern. Ein weiterer Schwerpunkt wird künftig auf der geschlechtergerechten Versorgung in der Infektiologie liegen.

ANTIBIOTIC STEWARDSHIP BEI HELIOS
Mehr erfahren

Regelmäßig erhobene Patientenzufriedenheit

Wir haben den Anspruch, dass unsere Patientinnen und Patienten unsere Kliniken nicht nur gesund, sondern auch zufrieden verlassen. Ihr offenes Feedback während und nach der Behandlung ist uns daher besonders wichtig. Auf dieser Basis können wir schnell auf das individuelle Empfinden während des Klinikaufenthaltes bei uns reagieren und die Betreuungsqualität nachhaltig verbessern.

Um das Feedback systematisch zu erfassen, haben wir den Helios Service Monitor entwickelt, den wir seit 2019 in allen Helios Kliniken einsetzen: Beschäftigte der Kliniken befragen einmal wöchentlich unsere stationär aufgenommenen Patientinnen und Patienten zu ihrer Gesamtzufriedenheit. Ist er oder sie unzufrieden, kann auf Wunsch des betreffenden Patienten das zuständige Personal aus dem angesprochenen Bereich, etwa der Reinigung, der Pflege oder dem ärztlichen Team, hinzugezogen werden, um mögliche Probleme im direkten Kontakt zu klären. Unser Ziel ist es, innerhalb von 24 Stunden auf das Feedback der Patientinnen und Patienten zu reagieren. Die Daten werden anschließend anonymisiert im Helios Service Monitor verarbeitet.

Die Ergebnisse können von jeder Klinik individuell zu einem aktuellen Tages-, Wochen- oder Monatsergebnis eingesehen werden. Außerdem werten wir die Resultate aller Helios Kliniken einmal pro Monat zentral aus, um ein allgemeines Zufriedenheitsbild zu erhalten und Kritikschwerpunkte zu identifizieren. Darüber hinaus veröffentlichen einige Kliniken ihre Patientenbefragungen auf ihrer Klinikwebsite.

Im Jahr 2021 wurden bundesweit 713.382 Patientinnen und Patienten nach ihrer persönlichen Meinung befragt. Auf diesem Weg haben wir rund 70 Prozent unserer stationär behandelten Patientinnen und Patienten erreicht. Von den Befragten haben sich 96 Prozent zufrieden zu ihrem aktuellen Krankenhausaufenthalt geäußert. Typische Kritikpunkte betreffen etwa die Bereiche Speisenversorgung und Reinigung, aber auch Themen der Kommunikation zwischen einzelnen Berufsgruppen oder Fachbereichen.

96%

der befragten Patientinnen und Patienten waren mit ihrem Krankenhausaufenthalt zufrieden.

Mehr Digitalisierung

Der Krankenhausmarkt in Deutschland entwickelt sich dynamisch: Digitale Patientenakten und Telemedizin ermöglichen neue Kommunikationswege sowie eine schnellere Übermittlung und Interpretation von Gesundheitsdaten. Als Krankenhausbetreiber möchten wir die Potenziale der Digitalisierung nutzen, um die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten und unseren Service zu verbessern. 2,3 Prozent unseres Umsatzes investierten wir 2021 in Digitalisierungsprojekte.

Helios Patientenportal

Helios hat als einer der Vorreiter im deutschen Gesundheitsmarkt ein Patientenportal und damit verbunden eine digitale Patientenakte aufgebaut, die 2019 bei den ersten Helios Kliniken eingeführt wurden. Durch einen individuellen Zugang über die Websites der Kliniken können Patientinnen und Patienten zum Beispiel Arztbriefe und Befunde flexibel einsehen. Sie erhalten wesentliche Teile der Patientenakte selbst und können auf dieser Basis über die Weitergabe der Informationen entscheiden. 2022 sollen weitere medizinische Daten, beispielsweise zu Pflegedokumentation und Medikation, zur Verfügung stehen. Ende 2021 war das Patientenportal in 50 unserer 89 Kliniken verfügbar. Bis Ende 2022 soll es an allen Standorten eingeführt werden. Das Patientenportal verzeichnete 2021 über 130.000 registrierte Anwenderinnen und Anwender, 304.000 über das Portal ausgetauschte Dokumente und und nahezu 85.000 online gebuchte Termine.

Einige unserer Kliniken nutzen sogenannte Spotcheck-Monitore, die beispielsweise Vitalwerte wie Bluthochdruck direkt an die elektronische Patientenakte senden. Dadurch werden nicht nur die Prozesse effizienter gestaltet, sondern es wird auch das Risiko von Übertragungsfehlern reduziert. Bis Ende 2022 sollen Spotcheck-Monitore an allen Kliniken eingeführt werden.

Elektronische Patientenakte (EPA)

Eine digitale Patientenakte mit Arztbriefen, Befunden und der kompletten klinischen Bildgebung ist an beinahe jedem Arbeitsplatz in den Helios Kliniken verfügbar und schafft Mehrwerte für Behandelnde ebenso wie für Patientinnen und Patienten. 2022 sollen auch weitere medizinische Daten wie die Pflegedokumentation und die Medikation in der digitalen Patientenakte zur Verfügung stehen. Integrierte Softwarelösungen geben schon heute in rund der Hälfte der Helios Kliniken Warnhinweise bei möglichen Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten, was die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten erhöht.

Beim durch den Gesetzgeber geforderten Ausbau der deutschlandweiten Telematikinfrastruktur, in die die EPA perspektivisch eingebunden wird, stehen die verbesserte Qualität der Versorgung und die Effizienz in den Versorgungs- und Verwaltungsprozessen im Fokus. Damit soll die technische Infrastruktur im deutschen Gesundheitswesen bis 2025 modernisiert werden. Die im Rahmen der Telematikinfrastruktur geplante E-Medikation wird es ermöglichen, dass elektronische Rezepte an Beteiligte außerhalb der Klinik, wie etwa Arztpraxen oder Apotheken, digital übertragen werden können. Patientinnen und Patienten entscheiden dabei selbst über die Weitergabe der Informationen.

Mehr Videosprechstunden

In der Pandemie haben Videosprechstunden von Patientinnen und Patienten mit Ärztinnen und Ärzten erheblich an Bedeutung gewonnen. Alle Gesundheitseinrichtungen – Kliniken wie auch MVZs – können Beratungsgespräche über Video technisch einrichten. Im vorstationären Bereich begann Helios mit Online-Konsultationen, um Patientinnen und Patienten auf ihren Krankenhausaufenthalt oder ihren Eingriff vorzubereiten. Für Arztpraxen in unseren in unseren MVZs sollen zudem digitale Maßnahmen eingeführt werden, um Wartezeiten für Patientinnen und Patienten zu verkürzen. Darüber hinaus bietet Helios immer mehr Patientinnen und Patienten eine digitale Nachsorge über seine MVZs an – zum

Beispiel für das Wundmanagement nach Eingriffen. So begleiten Spezialistinnen und Spezialisten die Patientinnen und Patienten auf ihrem Behandlungsweg durchgehend digital – unabhängig davon, ob sie sich in der Klinik aufhalten oder in in einem MVZ behandelt werden.

Im Mai 2020 startete Helios zudem eine Corona-Videosprechstunde und eröffnete Bürgerinnen und Bürgern damit deutschlandweit die Möglichkeit, Symptome einer eventuellen COVID-19-Infektion bei Helios Ärztinnen und Ärzten zunächst online abklären zu lassen. Das digitale Angebot sorgte zum einen dafür, dass Menschen mit Verdacht auf eine Corona-Infektion zunächst keine Arztpraxis oder Klinik aufsuchen mussten, zum anderen wurde Patientinnen und Patienten der unmittelbare Zugang zu medizinischen Informationen rund um das Corona-Virus erleichtert. 2021 traten Patientinnen und Patienten in über 6.200 Videokonsultationen mit Ärztinnen und Ärzten von Helios in Kontakt.

An vielen Standorten ermöglichen wir digitale Besucherregistrierungen, digitale Patientenakademien oder Online-Kreißsaalführungen für werdende Eltern.

Expertinnen und Experten von Helios nutzen Online-Konferenzen auch als sogenannte Tumorboards, um onkologische Befunde standort- und fachübergreifend gemeinsam zu analysieren und zu besprechen, die bestmögliche Therapie festzulegen und so die medizinische Qualität in der Krebstherapie zu verbessern.



Patientinnen und Patienten traten in über **6.200 Videokonsultationen** mit Ärztinnen und Ärzten von Helios in Kontakt.

Einrichtungsspezifischer Datenschutz

Der Zentrale Dienst Datenschutz ist für die Weiterentwicklung unseres Datenschutz-Management-Systems verantwortlich. Die Abteilungsleitung berichtet direkt an unseren Vorsitzenden der Geschäftsführung (CEO). 156 Beschäftigte sorgen dafür, dass in unseren Regionen beziehungsweise Einrichtungen datenschutzrechtliche Anforderungen erfüllt werden. Sie führen unter anderem regelmäßig Risikoanalysen und Audits durch, prüfen beziehungsweise dokumentieren neue Verarbeitungstätigkeiten und schulen unsere Beschäftigten.

Sofern zum Beispiel Mitarbeitende oder Patientinnen und Patienten Hinweise auf etwaige Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften erkennen, können sie sich direkt an die oder den Datenschutzbeauftragten der jeweiligen Helios Einrichtung wenden. Jeden Hinweis auf mögliche Verstöße nehmen wir ernst: Wir klären den Sachverhalt schnellstmöglich, leiten unverzüglich eventuell erforderliche Maßnahmen ein und passen falls notwendig Unternehmensprozesse an. In Fällen des Artikel 33 DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) informieren wir die zuständige Aufsichtsbehörde sowie Betroffene im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Im Berichtsjahr 2021 wurden in der Helios Kliniken Gruppe insgesamt 92 meldepflichtige Fälle gemäß Artikel 33 DSGVO erfasst.



156 Beschäftigte unterstützen bei Helios die Umsetzung **datenschutzrechtlicher Anforderungen**.

Helios Deutschland hat im Jahr 2021 verschiedene Instrumente des Datenschutz-Management-Systems verstärkt. So lagen im Jahr 2021 Schwerpunkte im Bereich Datenschutz zum Beispiel auf der Verabschiedung der Helios Konzernregelung Datenschutz, der Weiterentwicklung der

Prüfprozesse und auf der weiteren datenschutzkonformen Ausgestaltung der Krankenhausinformationssysteme. Zahlreiche Maßnahmen wurden ferner im Zusammenhang mit COVID-19 notwendig, etwa rund um das Thema Impfen oder im Hinblick auf die Erhebung des Impf- beziehungsweise Immunitätsstatus unserer Beschäftigten. Diese Maßnahmen erforderten insbesondere eine enge Abstimmung mit den zuständigen Behörden.

Gestärkte Informationssicherheit

Für die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten ist auch die Informationssicherheit von entscheidender Bedeutung. Daher hat Helios in seiner Organisationsstruktur die dafür zuständige Abteilung Informationssicherheit etabliert. Sie unterstützt und berät das Helios Management bei der Umsetzung und Aufrechterhaltung eines Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS). Helios hat bereits 2020 eine Richtlinie mit den Leitzielen Patientensicherheit und Behandlungseffektivität verabschiedet. Damit folgt Helios einem neuen Gesetz zum Schutz elektronischer Patientendaten, das für alle Krankenhäuser in Deutschland ab Januar 2022 nachweisbar sein muss. Das ISMS von Helios orientiert sich an internationalen Standards wie ISO/IEC 27001 und basiert unter anderem auf dem branchenspezifischen Sicherheitsstandard für die Gesundheitsversorgung im Krankenhaus (B3S), der von der Deutschen Krankenhausgesellschaft entwickelt wurde, um Krankenhäuser bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen zu unterstützen.

Wissenschaftliche Studien

Jedes Jahr werden in unseren Kliniken zahlreiche nationale und internationale Studien durchgeführt. Bevor ein klinisches Forschungsprojekt in einer Helios Klinik stattfindet, gewährleisten wir zum Schutz der teilnehmenden Patientinnen und Patienten, dass wissenschaftliche, ethische und rechtliche Anforderungen eingehalten werden. Das Helios Center for Research and Innovation (HCRI) ist Ansprechpartner für alle Beschäftigten der Helios Kliniken und deren Tochtergesellschaften, die forschen möchten – sei es mit Patientendaten, durch eine Teilnahme an klinischen Arzneimittel- und Medizinproduktestudien oder durch die Entwicklung neuer Apps. Insgesamt waren im Berichtsjahr 48 Kliniken und MVZs von Helios in mindestens ein Forschungsprojekt involviert.

Helios fördert selbst gezielt Forschungsprojekte von Beschäftigten, die einen hohen Nutzen für Patientinnen oder Patienten erwarten lassen, nach Maßgabe der jeweils aktuellen Helios Konzernregelung Forschung und Wissenschaft. Insgesamt wurden bei Helios im Berichtsjahr 424 Studien durchgeführt, den größten Anteil hatten solche im Bereich der Krebsmedizin (126). 35 Studien hatten einen Bezug zum Thema COVID-19.

Um die Verträglichkeit von COVID-19-Impfungen zu erfassen, startete das Helios Klinikum Hildesheim Anfang 2021 eine Studie innerhalb seiner Belegschaft. Unter dem Titel Helios Hildesheim COVID-19 Vaccination Study (HelCO-Vac) wurden von Januar bis Juni systematisch die Impfreaktionen nach Erst- und Zweitimpfung erfasst und zusätzlich die nach der Impfung gebildeten, schützenden Antikörper im Blut zu verschiedenen Zeitpunkten gemessen. Die Daten von über 1.200 Studienteilnehmenden zeigten: Es traten keine schwerwiegenden Impfreaktionen auf, jedoch führte die Impfung bei einem niedrigen Prozentsatz zu Beschwerden, die eine Krankschreibung zur Folge hatten. Außerdem zeigte sich deutlich, dass bestimmte Impfstoffe bei Erst- oder Zweitgabe und in unterschiedlichen Kombinationen zu signifikant unterschiedlichen Häufigkeiten leichter bis moderater Impfreaktionen führten.



2021 führte Helios in seinen Kliniken insgesamt **424 Studien** durch.

Im Rahmen des Horizont-2020-Forschungsprogramms der Europäischen Union koordiniert das Helios Leipzig Heart Institute PROFID ein großes internationales Forschungsprojekt zur Vorhersage und Vorbeugung des plötzlichen Herztodes nach einem Herzinfarkt.

Das Projekt wurde im Januar 2020 gestartet, ist auf fünf Jahre angelegt und bringt mehr als 20 Partner aus zwölf europäischen Ländern zusammen. Darunter sind akademische Einrichtungen, die Europäische Gesellschaft für Kardiologie, öffentliche Krankenversicherungen, Expertinnen und Experten für Gesundheitsökonomie und Patientenorganisationen.

Studien 2021 nach Erkrankung

	Anzahl
Herz/Kreislauf	99
Neurologie/Psychiatrie	19
Krebserkrankungen[1] (Erwachsene)	126
COVID-19	35
Orthopädie/Wirbelsäulenchirurgie	22
Anästhesie/Schmerz	14
Pädiatrie (inkl. Krebserkrankungen)	34
Sonstige Erkrankungen	75
Gesamt	**424**

Studien 2021 nach Initiator

	Anzahl
Helios als Initiator	143
Teilnahme an akademisch geleiteten Studien, öffentliche Förderung[2]	140
Teilnahme an akademisch geleiteten oder öffentlich geförderten Studien mit Industrie-Unterstützung, in der Regel wird Prüfmedikation gestellt[3]	30
Industrie-gesponserte Studien[4]	111
Gesamt	**424**

Geschlechtsspezifische Medizin und Forschung

Bei Helios verfolgen wir zunehmend geschlechtsspezifische Ansätze in Diagnose und Behandlung. Aufgrund der biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern können Unterschiede in der Symptomatik und in Verläufen von Krankheiten, aber auch in der Wirksamkeit von Medikamenten entstehen. Diese Unterschiede wurden in der medizinischen Forschung und Praxis lange kaum oder gar nicht berücksichtigt. Geschlechtsspezifische Medizin impliziert eine Erforschung und Behandlung von Krankheiten, bei der biologische Unterschiede wie Chromosomen-Ausstattung, Geschlechtsmerkmale und Hormonhaushalt berücksichtigt werden. Auch Umweltbedingungen und gesellschaftliche Aspekte wie Erziehung, Kultur oder soziale Umstände, die sich auf die menschliche Gesundheit auswirken, werden mit einbezogen. Bei Helios wollen wir geschlechtersensible Medizin und Forschung fördern, um unseren Patientinnen und Patienten die bestmögliche Behandlung zukommen zu lassen.

2021 führte Helios Deutschland eine Studie zu geschlechts- und altersspezifischen Wirkungen von COVID-19-Impfstoffen durch. Darüber hinaus beschäftigten sich mehrere Studien mit geschlechtsspezifischen Unterschieden des Krankheitsverlaufs bei COVID-19-Erkrankten. Analysiert wurden Unterschiede in den Krankheitsverläufen während des stationären Aufenthaltes, das Auftreten von Thrombosen sowie die Wirksamkeit von Kortisonbehandlungen. Anhand der Ergebnisse können individuelle Therapien für Erkrankte entwickelt werden.

Weitere Studien befassten sich darüber hinaus mit anderen Infektionserkrankungen und deren unterschiedlichen Befundungen bei Männern und Frauen. Außerdem bietet Helios an einigen Klinikstandorten verschiedene geschlechtsspezifische Beratungsangebote an, beispielsweise die Herzsprechstunde für Frauen am Herzzentrum Leipzig.

[1] Unter den Krebserkrankungen befinden sich alle Organkrebsarten und hämatologische Erkrankungen (Blutkrebs).
[2] Die Mehrzahl dieser Studien wird von Universitäten geleitet, meistens mit öffentlicher Forschungsförderung.
[3] Diese Studien werden überwiegend von Universitäten/Fachgesellschaften geleitet, aber von Herstellern von Arzneimitteln/Medizinprodukten unterstützt, was sich meist auf die Zurverfügungstellung der Arzneimitteln/Medizinprodukte erstreckt.
[4] Die Mehrzahl dieser Studien wird von der Arzneimittelindustrie unterstützt, weniger als 20 Prozent sind Medizinproduktehersteller.

#teamgeist



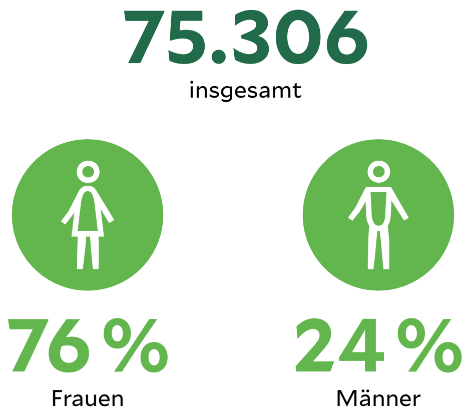
Mit großem Engagement haben unsere Mitarbeitenden in den beiden pandemiegeprägten Jahren die oft herausfordernde Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sichergestellt. Um auch in Zukunft auf den Einsatz unserer Belegschaft zählen zu können, sorgen wir für ein gutes Arbeitsumfeld. 2021 haben wir eine digitale Führungskräfte Akademie aufgebaut und konnten uns über die weiter steigende Zahl an Auszubildenden freuen.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

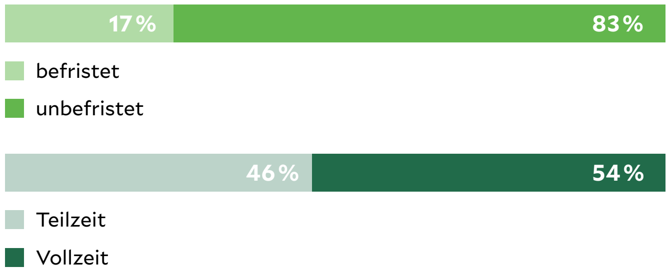
Unseren Beschäftigten verdanken wir, dass wir seit fast 30 Jahren ein wachsendes, medizinisch wie wirtschaftlich erfolgreiches Klinikunternehmen sind. Gleichwohl stehen wir im Personalbereich vor Herausforderungen. Dazu zählen etwa die Fachkräftesuche, der demografische Wandel, aber auch zahlreiche regulatorische Eingriffe in den letzten Jahren. Um den Veränderungen erfolgreich zu begegnen, wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beschäftigung mit Sinn, Eigenverantwortung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten. So möchten wir zukunftsfähige Arbeitsplätze schaffen, die für unsere potenziellen Bewerberinnen und Bewerber attraktiv sind.

Der Zentrale Dienst „Personalmanagement und Tarifarbeit“ gestaltet unter anderem in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgehalten werden, und setzt die Leitlinien für das Personalmanagement in der Helios Unternehmensgruppe. Mit dem Zentralen Dienst „Personalgewinnung und -entwicklung“ erarbeitet er übergeordnete Strategien für die Personalentwicklung im Unternehmen. Darüber hinaus koordinieren die Abteilungen unternehmensweite Aktivitäten und unterstützen unsere Regionen bei Personalfragen. Regionalleiter übernehmen die fachliche Betreuung des Personalmanagements in den Regionen. Sie sind die Schnittstelle zwischen der Unternehmenszentrale und den Kliniken, in denen wiederum operative Personalabteilungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreuen. Die Gesamtverantwortung für den Bereich Personal trägt die Helios Geschäftsführerin Personal Corinna Glenz.

Beschäftigte



Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis



Stabile Arbeitsverhältnisse

Zum 31.12.2021 waren bei Helios insgesamt 75.306 Menschen beschäftigt (2020: 73.612), davon 76,1 Prozent Frauen und 23,9 Prozent Männer. 82,9 Prozent unserer Belegschaft sind unbefristet angestellt. Sowohl die Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung als auch unsere Auszubildenden sind mit einem bis zum Ausbildungsende befristeten Arbeitsvertrag bei uns beschäftigt. Darüber hinaus ergeben sich befristete Arbeitsverhältnisse aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeit ist dabei nahezu ausgeglichen: 54 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 46 Prozent in Teilzeit.

Für 83 Prozent unserer Belegschaft sind die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt. Unser 2006 erstmals geschlossener, seitdem kontinuierlich weiterentwickelter Helios Konzerntarifvertrag findet in 37 unserer Kliniken Anwendung. In weiteren 37 Kliniken gilt ein Haustarifvertrag und in zehn Häusern der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Drei Helios Kliniken orientieren sich an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes. Seit Januar 2020 erhalten unsere Pflegekräfte im Konzerntarifvertrag eine nach Qualifikationsniveau gestaffelte Pflegezulage von bis zu 300 Euro pro Monat. Dies war Teil der in Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di erzielten Vereinbarungen. Detailliertere Angaben zu unseren Beschäftigten sind im Kapitel Kennzahlen ab Seite 43 zu finden.

Darüber hinaus wird Helios Deutschland neue Arbeitszeitmodelle, insbesondere für Ärztinnen und Ärzte, aber auch für Mitarbeitende in der Pflege und in der Verwaltung entwickeln. Hierzu fanden erste Workshops und Treffen von Arbeitsgruppen statt. Neu entwickelte Arbeitszeitmodelle werden zunächst den Personal- und Klinikverantwortlichen vorgestellt, um sie in den Einrichtungen testen und leben zu können.

Personalmanagement digitalisieren

Mithilfe der Digitalisierung können wir viele Aufgaben des Personalmanagements standardisieren und erleichtern. Helios digitalisiert bereits seit mehreren Jahren schrittweise alle Prozesse wie beispielsweise Lohnabrechnung, Recruiting und Personalverwaltung. Bereits seit 2018 nutzen wir zur Personalabrechnung eine einheitliche Software (LOGA) für das Gesamtunternehmen. Im Berichtsjahr hat Helios die Digitalisierung im Personalbereich weiter vorangetrieben und zum Jahresende die Personalakten von rund 30 Prozent der Gesellschaften in ein digitales HR-Management-System überführt. Ziel ist es, bis Ende 2022 die Personalakten vollständig zu digitalisieren. Darüber hinaus führen wir an allen Kliniken ein einheitliches digitales Dienstplansystem (ASES) ein, das unsere Planungs- und Reportingmöglichkeiten erheblich verbessert.

Weiter steigende Ausbildungszahlen

Eine exzellente Patientenversorgung lebt von gut ausgebildetem Personal und jungen Menschen, die neue Ideen einbringen. 2021 absolvierten 5.554 Menschen eine Ausbildung bei Helios (2020: 5.274), entweder in einem unserer 34 unternehmenseigenen Bildungszentren oder im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern. Damit hatte Helios im Jahr 2021 rund 300 Auszubildende mehr als im Jahr zuvor, was einem Zuwachs von rund 5,3 Prozent entspricht. Durch die Pandemie sind Berufsbilder aus dem Medizin- und Pflegebereich für ein breites Publikum sichtbarer geworden: In den beiden von Corona geprägten Jahren 2020 und 2021 konnten wir insgesamt einen Rekordeingang an Bewerbungen für unsere Ausbildungsplätze verzeichnen. Insbesondere für viele jüngere Menschen wurde noch deutlicher, um welche wichtigen Aufgaben es in der Krankenversorgung geht und was beruflich im Pflegebereich bewirkt werden kann.

5.554

Menschen absolvierten 2021 eine Ausbildung bei Helios.

Von den knapp 5.554 Auszubildenden befanden sich im Berichtsjahr 4.217 in einer Pflegeausbildung (2020: 4.015). Bezogen auf alle Pflegeauszubildenden haben wir im Berichtsjahr 86 Prozent unserer Prüfungsabsolventen (2020: 78 Prozent) übernommen. Darüber hinaus lernten bei Helios insgesamt 874 Famulantinnen und Famulanten (2020: 812) sowie 916 Medizinstudierende im praktischen Jahr (2020: 718) und 4.195 Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung (2020: 4.479). Weitere Daten zu unseren Auszubildenden sind im Kapitel Kennzahlen ab Seite 43 abgebildet.

AUSBILDUNG BEI HELIOS
Mehr erfahren

Traineeprogramm: Talente fördern

Helios bietet eine Traineeausbildung in den Bereichen Klinikmanagement, Medizintechnik, Pflegemanagement, Personalmanagement, Einkauf, IT, Technische Leitung, Finanzen und Controlling an. Zwei Jahre lang lernen Hochschulabsolventinnen und -absolventen Kliniken in unterschiedlichen Regionen kennen. Sie durchlaufen Einsätze in medizinischen und nichtmedizinischen Abteilungen – von der Patientenversorgung bis zum Klinikmanagement. Ziel ist es, die operative und strategische Leitung einer Klinik oder eines Fachbereichs zu erlernen. 2021 wurden bei Helios insgesamt 35 Trainees ausgebildet (2020: 36)

5.554
Auszubildende

4.195
Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung

916
Medizinstudierende im praktischen Jahr

874
Famulantinen und Famulanten

35
Trainees

Um offene Stellen im Bereich der Pflegedirektion und der Klinikgeschäftsführung unabhängiger vom allgemeinen Arbeitsmarkt besetzen zu können, bietet Helios Entwicklungsprogramme zur Assistenz der Pflegedirektion und zur Assistenz der Klinikgeschäftsführung an.

Systematisches Recruiting

Vor allem in Ballungszentren gibt es einen hohen Wettbewerb um Pflegekräfte. Hier ist es schwieriger, Positionen zu besetzen, in der eine spezialisierte Ausbildung notwendig ist, etwa für die Intensivstation oder der Neonatologie. Bei Ärztinnen und Ärzten verhält es sich eher umgekehrt: Häufig ist es hier an kleineren Kliniken im eher ländlichen Raum schwerer, vakante Stellen zu besetzen. Je größer ein Haus ist und je vielfältiger die Weiterbildungsmöglichkeiten sind, desto leichter können wir hier Ärztinnen und Ärzte einstellen.

Helios hat eine Vielzahl von Instrumenten entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Im medizinischen Bereich baut Helios etwa strukturierte Talentpools für die Position der Chefärztinnen und Chefärzte auf. Im besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Pflegebereich konnten wir im Berichtsjahr rund 2.500 neue Pflegekräfte einstellen. Dazu hat auch die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne **#EchtesLeben** beigetragen, die wir 2021 gestartet haben. Sie löste die Recruiting-Kampagne „Der wichtigste Job der Welt" aus den beiden Vorjahren ab. #EchtesLeben soll eine langfristige und zielgruppenspezifische externe Arbeitgeberkommunikation aufbauen.

Unter dem Druck pandemiebedingter Einschränkungen wurden auch 2021 viele Recruiting-Tools digital umgesetzt, zum



Here to stay: internationale Fachkräfte

Eine erfolgreiche Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland gelingt durch gelebte Vielfalt in unseren Teams und durch gute Zusammenarbeit. Daher bilden wir an unseren Klinikstandorten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Integrationsbeauftragen, Anerkennungsbeauftragten und Kulturbotschafterinnen und -botschaftern aus. Diese unterstützen neue Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland und das Stammpersonal dabei, gemeinsame Stärken auszubauen und Verständnis für die Unterschiedlichkeit jeder und jedes Einzelnen zu entwickeln. Außerdem helfen sie den internationalen Mitarbeitenden bei der beruflichen, sprachlichen, sozialen, religiösen und kulturellen Integration, beim Umgang mit Behörden, wie zum Beispiel beim Prozess des Familiennachzugs, und beraten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele lokale Initiativen an unseren Kliniken wie etwa interkulturelle After-Work-Treffen, Ländertage und Teamtrainings ergänzen unser Engagement. Mit gezielten Kinderbetreuungsangeboten an den Helios Standorten oder in den Netzwerken unterstützen wir zusätzlich.



Rund **2.500 neue Pflegekräfte** wurden 2021 eingestellt.

Beispiel virtuelle Verfahren zur Personalauswahl und -entwicklung in Assessment- oder Development-Centern. Auch die Gespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland, etwa im Bereich Pflege, wurden, wie 2020 begonnen, weiter online durchgeführt. Im Berichtsjahr waren 12,7 Prozent unserer Mitarbeitenden neu eingestellt (2020: 14,3 Prozent). Weitere Daten zu unseren Neueinstellungen sind im **Kapitel Kennzahlen ab Seite 43** abgebildet.

Internationale Pflegfachkräfte: gute Integration und Vielfalt im Team

Neben der Ausbildung eigenen Personals und dem Werben qualifizierter Fachkräfte im Inland gewinnt Helios Pflegefachkräfte auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Helios hat 2020 und 2021 insgesamt knapp 1.000 internationale Pflegefachkräfte eingestellt, davon 410 im Jahr 2020 und 586 im Jahr 2021.

Die Auswahlgespräche fanden auch 2021 vollständig online statt. Helios rekrutiert nicht in Ländern, die laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) selbst mit einem Pflegekräftemangel kämpfen. Bei der Länderauswahl ist es für uns entscheidend, dass der Berufsabschluss in Deutschland anerkennungsfähig ist. Schließlich müssen die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen beruflichen Anerkennungsprozess durchlaufen.

Die Integration internationaler Fachkräfte beginnt bereits vor der Einreise aus dem Ausland. Wir unterstützen und begleiten unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Sprachkurse und gezielte Onboarding-Konzepte wie beispielsweise ein monatlich stattfindendes „Klassentreffen". Darüber hinaus stellen wir Informationen zu den Bundesländern ihrer Klinikstandorte, behördlichen Prozessen und kulturellen Gegebenheiten in Deutschland bereit. Zusätzlich haben unsere neuen Mitarbeitenden weltweit Zugriff auf die Helios Lernbar. Hierbei ermöglicht es der Kurs „Willkommen in Deutschland und bei Helios" unseren neuen Fachkräften, sich zu fachlichen Themen wie Hygiene, Arbeitsbedingungen und medizinischen Standards vorzubereiten. Um eine nachhaltige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen und die Zusammenarbeit der vielfältigen Teams in den Kliniken zu unterstützen, haben wir lokale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner eingesetzt. Hierzu zählen ausgebildete Integrationsbeauftragte, Praxisanleiterinnen und -anleiter oder Lernpatinnen und -paten. Eine gelebte Vielfalt, mit einem offenen Verständnis füreinander, und Chancengleichheit der Mitarbeitenden, sehen wir als stetigen Prozess und wollen diesen kontinuierlich weiterentwickeln.

UNSER ANGEBOT FÜR INTERNATIONALE PFLEGEKRÄFTE
Mehr erfahren

Bindung stärken von Anfang an – Fluktuation reduzieren

Um die Frühfluktuation bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reduzieren, haben wir 2020 den Einarbeitungsprozess für neue Beschäftigte standardisiert und das Onboarding für Führungskräfte weiterentwickelt wie auch digitalisiert. 2021 wurden in den ersten Kliniken neue Prozesse für das Onboarding umgesetzt. So wurden für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise strukturierte Einarbeitungskonzepte und Feedbackgespräche in der Probezeit etabliert. Das Angebot eines jährlichen Feedbackgesprächs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist seit vielen Jahren Standard bei Helios. Im Jahr 2021 stieg die Quote der Arbeitnehmerkündigungen mit 9,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr leicht an (2020: 8,3 Prozent). Unsere Beschäftigten arbeiteten 2021 im Durchschnitt 10,3 Jahre bei Helios (2020: 10,3 Jahre). Daneben konnten wir in unserer Pflegeausbildung die Abbrüche während der Probezeit reduzieren: So gehen seit 2016 die Abbrüche in der Probezeit zurück. 2016 haben 18 Prozent der Auszubildenden in der Probezeit ihre Ausbildung abgebrochen, 2021 waren es 15 Prozent. Helios hat zahlreiche Initiativen etabliert, um die Mitarbeiterbindung zu stärken. Dazu zählt das „Helios Corporate Benefit"-Programm, das exklusive Rabatte und Angebote bei Kooperationspartnern bietet und ein vielfältiges Kursangebot rund um das Thema Sport und Ernährung umfasst. Zudem erhalten unsere Beschäftigten die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung für Helios Beschäftigte. Bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen unterstützen wir unsere Beschäftigten dadurch, dass sie die Expertise eines Vertragspartners nutzen können. Manche Kliniken bieten außerdem zusätzliche Leistungen wie ein Jobticket für den öffentlichen Personennahverkehr an. Grundsätzlich gelten alle betrieblichen Vorteile gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.



Rund **10,3 Jahre** arbeiten Beschäftigte im Durchschnitt bei Helios.



Unsere Vision und Mission

Mit mehr als 600 Mitarbeitenden haben wir 2019 in fünf Regionalworkshops über unsere gemeinsamen Überzeugungen, unsere Haltung und unsere Identität gesprochen. Das Ergebnis: eine Vision und eine Mission sowie sechs Leitsätze, die die Stärken von Helios widerspiegeln. Nach einer pandemiebedingten Pause 2021 setzen wir unser Engagement für unsere Vision und Mission nun fort: Seit 2022 finden bundesweit Workshops statt, in denen Führungskräften und internen Botschaftern die Leitsätze nähergebracht werden. Ziel ist es, gemeinsam in allen Einrichtungen regionale und lokale Projekte anzustoßen, um unsere gemeinsame Vision in den Arbeitsalltag zu integrieren.

UNSER LEITBILD
Mehr erfahren

Unsere Vision:
Wir geben Menschen Lebenswert.
Ein Leben lang.

Unsere Mission:
Höchste Qualität erreichen wir durch Professionalität und enge Zusammenarbeit. Deshalb tauschen wir uns in unserem Netzwerk aus, und wir entwickeln uns fachlich konsequent weiter. Gemeinsam bieten wir die beste Lösung für unsere Patientinnen und Patienten.
Mit unseren gebündelten Stärken und unserem Fachwissen bieten wir eine vollumfängliche Versorgung in jeder Lebenslage.

Unsere Leitsätze:
Wir arbeiten und lernen zusammen.
Wir stellen höchste Ansprüche an uns.
Wir handeln wirtschaftlich.
Wir führen mit Wertschätzung und Respekt.
Wir bauen unsere Marktposition weiter aus.
Wir begleiten unsere Patientinnen und Patienten.

Berufliche Weiterentwicklung

Wir begreifen es als essenziell, unsere Beschäftigten weiterzuentwickeln und zu qualifizieren – zum einen um eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, zum anderen um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontinuierlich Perspektiven und Karrierechancen zu eröffnen. Hierfür bieten wir zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten an, die überwiegend regional geplant und umgesetzt und von der Helios Akademie koordiniert werden. Ein unternehmensweites Ziel fordert die Kliniken auf, jährlich rund 0,4 Prozent ihres Jahresumsatzes in die Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren.

Im Jahr 2021 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz unserer Kliniken für Fort- und Weiterbildungen pandemiebedingt durchschnittlich 0,31 Prozent (2020: 0,29 Prozent). Auch im Jahr 2021 wurde aufgrund der andauernden Pandemie eine Vielzahl von Präsenzangeboten auf E-Learning-Angebote umgestellt und verursachte dadurch geringere Kosten. Das umfassende Seminarangebot im eigenen Helios Wissenskonto ermöglicht es allen unseren Beschäftigten, sich sowohl entsprechend ihrer fachlichen Schwerpunkte als auch hinsichtlich



Rund **3.300 Weiterbildungsseminare** wurden 2021 angeboten.

ihrer Soft Skills – wie etwa Kommunikation oder Selbstmanagement – weiterzubilden. Im Berichtsjahr wurden im Helios Wissenskonto 3.300 verschiedene Veranstaltungen angeboten. Insgesamt verzeichneten wir für dieses Gesamtangebot 26.500 Buchungen. Darüber hinaus haben wir 2021 eine digitale Führungskräfte-Akademie eröffnet, auf deren Angebot über 3.000 Führungskräfte Zugriff haben. Im ersten Jahr konnten wir bereits 2.100 Teilnahmen verzeichnen. Das Angebot um-fasste 42 unterschiedliche Inhalte, die in 20 Online-Kursen und 65 Veranstaltungen vermittelt wurden. Zusätzlich bieten wir unseren Beschäftigten Trainee- und Assistenzprogramme an und wir bauen strukturierte Talentpools für Chefärztinnen und Chefärzte auf. 2021 hat Helios in den Fachbereichen Notfallmedizin, Anästhesie, Intensivmedizin und Geburtshilfe insgesamt 221 Trainings an seinen drei Simulations- und Notfallakademien durchgeführt und damit 1.756 Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte geschult.

Unser unternehmensweites Trainingsprogramm „Sich und andere verstehen – patientenzentrierte Kommunikation“ ist ein weiterer Baustein in unserem Weiterbildungsangebot. Hier lernen unsere Mitarbeitenden, stressfreier und wohlwollender mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen und mit ihren Kolleginnen und Kollegen umzugehen – auch in angespannten Situationen und bei Stress am Arbeitsplatz.

Diese Seminare werden von Trainerinnen und Trainern geleitet, die wir selbst ausbilden. Rund 1.500 Mitarbeitende haben 2021 an den Schulungen teilgenommen. Unser Ziel ist es, perspektivisch alle unsere Mitarbeitenden und Auszubildenden zu diesem wichtigen Thema zu schulen.

PATIENTENZENTRIERTE KOMMUNIKATION
Mehr erfahren

Verstärkter Ausbau von E-Learning-Angeboten

Die Corona-Krise hat bei Helios die Digitalisierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung erheblich beschleunigt und wir setzen in allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zunehmend digitale Formate ein. Das betrifft sowohl die Organisation von Lerninhalten über ein digitales Bildungsmanagementsystem, das sogenannte Helios Wissenskonto, als auch die Durchführung von Lernszenarien mit E-Learning- und Online-Seminaren.



Rund **90 E-Learning-Seminare** werden auf der **Helios Lernbar** angeboten.



Helios Wissensziele

Die jährlichen Helios Wissensziele sind ein Online-Lernangebot für alle unsere Mitarbeitenden. 2021 boten wir die Wissensziele „Gesundes Arbeiten“ und „Digitale Transformation“ an. Das Wissensziel „Gesundes Arbeiten“ thematisierte, wie im persönlichen Arbeitsumfeld und im Privaten bestimmte Handlungsmuster – wie guter Schlaf, gesunde Ernährung und Bewegung – zum Erhalt der Gesundheit beitragen. Der Kurs informierte zudem zu Erkrankungsrisiken und gab Tipps zur Prävention. Das Wissensziel „Digitale Transformation“ zeigte auf, welche Möglichkeiten und Chancen die Digitalisierung in der Medizin bietet, wie und in welchen Bereichen Helios diese nutzt und wie sich Helios in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wandelt.

Auf der Lernmanagementplattform Helios Lernbar registrierten wir im Laufe des Jahres 2021 insgesamt 935.196 Log-ins, in der Spitze waren rund 1.100 Lernende (2020: 650) gleichzeitig auf der Plattform aktiv. Auch hinsichtlich der Pflichtunterweisungen setzt sich der Trend zum digitalen Lernen fort. Neben den Basisunterweisungen Arbeits-, Brand- und Datenschutz sowie Basishygiene, die im gesamten Unternehmen digital angeboten werden, nutzen immer mehr Helios Gesellschaften auch die Möglichkeit zu weiteren fachspezifischen E-Learning-Angeboten,, beispielsweise zur Informationssicherheit oder dem Basic Life Support. Um unsere Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszuwerten, nutzen wir jährliche Feedbackgespräche mit unseren Beschäftigten. Zudem analysieren wir, wie effektiv die digitalen Angebote für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Dafür betrachten wir erhobene Nutzungsstatistiken und führen qualitative Evaluationen durch.

Die starke Nachfrage nach E-Learnings hat uns dazu veranlasst, neue digitale Werkzeuge für unsere Lehrkräfte bereitzustellen. So haben wir im Berichtsjahr eine Autorensoftware in unseren Bildungszentren eingeführt, die es Lehrkräften ermöglicht, digitale Lernmodule selbst zu erstellen. Auch bei der Fachweiterbildung für unsere Pflegekräfte setzen wir zahlreiche digitale Lernmodule ein.

Um neben den Schulungsangeboten ein kontinuierliches Wissensmanagement zu ermöglichen, können in der Helios Zentralbibliothek rund 30.000 E-Books und mehr als 1.300 verschiedene Fachzeitschriften online abgerufen werden. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugriff auf die Datenbanken UpToDate, PubMed, Amboss und Rote Liste.

Führungskompetenzen stärken

Was wir unter einer konstruktiven Führung verstehen, halten wir seit 2013 in unserem Verhaltenskodex für Führungskräfte fest. 2020 etablierten wir zusätzlich einen neuen Leitsatz Führung. Sowohl der Leitsatz als auch der Kodex definieren beispielsweise, dass Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion einen ehrlichen, transparenten und verbindlichen Umgang zu pflegen haben. Damit ist auch gemeint, Entscheidungen zu erklären, offen mit Fehlern umzugehen, aus ihnen zu lernen und Konflikte konstruktiv zu lösen.

Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung, sowohl bei fachlichen als auch bei außerfachlichen Themen. Mit der im März 2021 implementierten Helios Akademie für Führungskräfte möchten wir diese Zielgruppe in ihrer Arbeit unterstützen, indem wir Orientierung bieten und dort, wo es notwendig ist, Kompetenzen erweitern. Die Angebote der Führungskräfte-Akademie sind deshalb nach einem Baukastenprinzip aufgebaut. Ob Online-Kurse, Seminare, Workshops oder andere Veranstaltungen – im Fokus stehen die drei Bereiche Unternehmenskultur, Führungskultur und Fachexpertise. Hier erhalten unsere Führungskräfte, von der Klinikgeschäftsführung bis zur Stationsleitung, grundlegende Informationen zu Prozessen und Gremien bei Helios und bleiben zudem bei rechtlichen Themen auf dem aktuellen Stand. In verschiedenen Seminarmodulen können Führungskompetenzen reflektiert und ausgebaut werden. Berufsgruppenspezifisch bieten wir zudem in der Akademie verschiedene digitale Kurse zum Ausbau des spezifischen Fachwissens an.

Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Für Beschäftigte, die im Schichtdienst arbeiten und zu wechselnden Zeiten eingesetzt werden, ist es oft eine große Herausforderung, Arbeit, Familienleben und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Daher fördert Helios bereits seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Häufig mangelt es vor allem an Möglichkeiten der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Um dies zu erleichtern, bieten wir deutschlandweit an 33 Standorten Kinderbetreuung an. Zu dem Angebot zählen eine Tagesbetreuung in den Kliniken, Belegplätze in Kindergärten, klinikeigene 24-Stunden-Kitas, Betriebskindertagesstätten und in mehreren Kliniken auch eine Betreuung während der Ferienzeiten. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 623 Kinder (2020: 739) unserer Mitarbeitenden bei uns oder einem unserer Kooperationspartner betreut.

Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Arbeitszeit-, Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen. Dabei achten wir darauf, eine lückenlose Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sicherzustellen.

Im Jahr 2021 haben insgesamt 4.127 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2020: 4.662), davon 3.389 weibliche und 738 männliche Beschäftigte. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzerntarifvertrag einen Kinderbetreuungskostenzuschuss von monatlich bis zu 150 Euro vereinbart. Diesen können Beschäftigte in Anspruch nehmen, wenn sie früher aus der Elternzeit zurückkehren möchten. Mitarbeitende

können außerdem während der Elternzeit Weiterbildungen absolvieren, um für ihren Wiedereinstieg fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Corona-Pandemie Familie und Beruf vereinbaren konnten, haben wir in allen Bereichen, in denen dies möglich war, das Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht und zudem flexible Arbeitszeiten eingeführt.

Vielfalt und Chancengleichheit

Als verantwortungsvollem Arbeitgeber ist es Helios ein zentrales Anliegen, Diskriminierung zu vermeiden und für Chancengleichheit und Inklusion zu sorgen. Niemand darf bei Helios aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung oder sexueller Identität benachteiligt werden. Helios Deutschland unterzeichnete im vierten Quartal 2021 die Charta der Vielfalt – für Diversität in der Arbeitswelt der gleichnamigen Arbeitgeberinitiative.

Die Helios Geschäftsführerin Personal ist übergeordnet für das Thema Diversität zuständig. Die Zentralen Dienste im Bereich Personal entwickeln Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und behalten die Umsetzung im Blick. Für die Umsetzung selbst sind die Klinikgeschäftsführungen mit ihren Teams zuständig.

Für die Integration unserer internationalen Pflegefachkräfte haben wir in den letzten Jahren ein ausdifferenziertes Programm entwickelt. Vielfalt hat für uns viele Dimensionen und der Leitsatz „Zusammenarbeit“ in unserer Vision und Mission betont die großen Chancen, die sich aus gelebter Vielfalt nach unserer Überzeugung ergeben. Für die Konzeption und Umsetzung übergreifender Maßnahmen wurde 2021 eine eigene Arbeitsgruppe Vielfalt eingerichtet. Darüber hinaus wurden in unseren Kliniken Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannt und lokale Vielfalt-Projekte im Helios Netzwerk geteilt. In unseren Kliniken veranstalten wir regelmäßig Workshops und Projekte, die die Förderung von Vielfalt thematisieren. Im Helios Intranet werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen, interne und externe Netzwerke sowie Best-Practice-Beispiele zur Verfügung gestellt. Gute Arbeitsbedingungen in vielfältigen Teams, mit Chancengleichheit und Perspektiven für die Zukunft, ermöglichen es uns, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Helios zu begeistern und langfristig an uns zu binden. Offenheit,Toleranz, Fairness und die Bereitschaft, neue Wege auszuprobieren, sind in unserer heutigen Arbeitswelt entscheidende Erfolgsfaktoren. Dies wollen wir in unseren Teams weiter fördern und unterstützen.



31 % der Führungspositionen werden von **Frauen** besetzt.

Sollten sich Diskriminierungsvorfälle ereignen, so werden sie von der jeweiligen Klinikgeschäftsführung zusammen mit den Personalverantwortlichen bearbeitet und, je nach Schwere des Falles, an die regionale oder zentrale Ebene weitergegeben. In der Regel berät ein fallspezifisch eingesetzter Krisenstab aus Klinikgeschäftsführung, Personalverantwortlichen, juristischen Fachkräften und gegebenenfalls weiteren Verantwortlichen aus Region und Zentrale über das Vorgehen in einem konkreten Diskriminierungsvorfall.

Mit der Konzernschwerbehindertenvertretung haben wir 2020 eine Konzern-Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Sie fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung und schwerer Behinderung sowie von Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Darüber hinaus zielt sie darauf ab, Chancengleichheit zu erhalten und Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schwerbehinderter Beschäftigter zu unterbinden.

Helios verfolgt schon seit vielen Jahren – unabhängig von gesetzlichen Vorschriften – das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Im Jahr 2021 waren insgesamt 31 Prozent unserer Führungspositionen von Frauen besetzt (2020: 31 Prozent). Auf Klinikebene haben sich 39 unserer Einrichtungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften bereits konkrete Zielwerte gesetzt, die bis 2022 erreicht werden sollen. Detaillierte Daten zu Frauen in Führungspositionen sind im Kapitel Kennzahlen ab Seite 43 zu finden.

Die besondere Verantwortung von Helios für Vielfalt und Chancengleichheit erwächst unter anderem durch das Recruiting und die Integration von Pflegekräften aus dem Ausland (Siehe hierzu „Internationale Pflegfachkräfte: gute Integration und Vielfalt im Team“ auf Seite 23).

Sicheres und gesundes Arbeiten

Unseren Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten ist für uns selbstverständlich. Ziel ist es, Gefährdungen in den Kliniken sowie lokale Beinahe-, Bagatell- und Arbeitsunfälle konsequent zu reduzieren.

Als zentrale Säulen des Arbeitsschutzes arbeiten die Bereiche Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit gemeinsam daran, die gesetzlichen Vorgaben der Unfallversicherungsträger mit den Bedürfnissen der Beschäftigten zusammenzufügen. 2019 wurde der Geschäftsbereich „Helios Arbeitsmedizin“ aufgebaut der die arbeitsmedizinische Betreuung zentral steuert und es zum Ziel hat, eine flächendeckende Betreuung an allen Klinikstandorten zu ermöglichen. Die Arbeitssicherheit wird regional koordiniert und an den Standorten durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit umgesetzt. Vor Ort wird eine spezifische Bewertung vorgenommen, die auch mit den zuständigen Kontrollbehörden reflektiert wird. Präventive Maßnahmen zur Fortführung der Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen dabei im Vordergrund.

Im Jahr 2021 hat der Geschäftsbereich Arbeitsmedizin 60 unserer 89 Kliniken arbeitsmedizinisch unterstützt. Die restlichen Standorte wurden von externen Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern betreut. Diese stimmen sich kontinuierlich und bereichsübergreifend ab und erarbeiten Verbesserungsprozesse. Wir planen, dass die „Helios Arbeitsmedizin“ sukzessive die Betreuung für alle Krankenhäuser übernimmt. Unser arbeitsmedizinisches Wissen bieten wir seit 2019 auch externen Kunden an.

HELIOS ARBEITSMEDIZIN
Mehr erfahren

Um Gefahren wie etwa Stich- und Schnittverletzungen zu identifizieren, erstellen wir regelmäßig arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen. Sie stellen das zentrale Dokument des Arbeitsschutzes dar. Es wird über die jeweiligen Führungskräfte mit Unterstützung der örtlichen Fachkraft für Arbeitssicherheit FASi erstellt und gelebt. Aktualisierungen werden durch Fachbereiche ergänzt, mögliche Defizite in Zusammenarbeit mit der FASi an verantwortliche Stellen herangetragen und beseitigt.

Um Gefährdungen zu vermeiden, werden Maßnahmen nach dem S-T-O-P-Prinzip (Substitution, technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen) angewendet. Dazu gehören beispielsweise stichsichere Kanülen, Schutzimpfungen und Unterweisungen. Außerdem überprüft Helios die Umsetzung und Wirksamkeit des S-T-O-P-Prinzips. Das Vorgehen entspricht einem klassischen PDCA-Regelkreis – Plan, Do, Check, Act (Planen, Umsetzen, Überprüfen, Handeln) – zur kontinuierlichen Verbesserung. In Steuerkreisen etwa für psychische Gefährdungsbeurteilungen erarbeiten fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit Führungskräften bereichsübergreifende Maßnahmen. Ähnlich gehen wir im betrieblichen Gesundheitsmanagement und im betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement vor. Interne Expertinnen und Experten kontrollieren, ob alle Anforderungen an den Gesundheitsschutz eingehalten werden. Darüber hinaus finden externe Kontrollen durch verschiedene Unfallversicherungsträger(UVT) wie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) die Unfallkassen (UK) sowie verschiedene branchenspezifische Berufsgenossenschaften wie BGN oder BG Bau statt. Interne Kontrollen werden durch unseren Mutterkonzern Fresenius in sogenannten internen Audits durchgeführt.

Hohe Hygieneanforderungen sind zentrale Maßnahmen, um unser medizinisches Personal zu schützen. Diese führen jedoch zu einer Mehrbelastung der Haut. Um dem entgegenzuwirken, leisten wir Aufklärungsarbeit bei unseren Beschäftigten und unterstützen sie beim fachgerechten Einsatz von Desinfektionsmitteln, wählen Hautschutzpflegemittel sorgfältig aus und stellen für die verschiedenen Tätigkeiten zwischen der Hygiene, der Arbeitsmedizin und dem Arbeitsschutz zentral abgestimmte Hautschutzpläne flächendeckend zur Verfügung. Die richtige Auswahl persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ist für uns ein Muss. Hierbei unterstützen und beraten Helios-interne Fachleute des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unsere Mitarbeitenden.

Ebenso wie im Jahr 2020 lag auch 2021 der besondere Fokus unserer Arbeit auf der Pandemie-Situation: Expertinnen und Experten der Krankenhaushygiene und der Arbeitssicherheit haben unsere bestehenden Gefährdungsbeurteilungen kontinuierlich angepasst, gerade relevante Themen aufgearbeitet und in die Praxis umgesetzt. Beispielsweise haben wir

isolierte Corona-Stationen etabliert, Zugänge zu sensiblen Bereichen eingerichtet und Schutzmaßnahmen im Büro eingeführt. Zusätzlich haben wir eine Corona-Hotline und E-Learning-Angebote zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschaffen, damit sich unsere Beschäftigten umfassend informieren konnten.

2020 etablierte Helios eine Online-Schulung und ein modular aufgebautes Schulungssystem für unsere Brandschutzhelferinnen und -helfer. Grundlage sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen der berufsgenossenschaftlichen Regelwerke. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Ausbildung ist der praktische Umgang mit Handfeuerlöschern zur Erstbekämpfung von Entstehungsbränden. Parallel dazu haben wir die aktuellen Brandschutzmaßnahmen jeder einzelnen Klinik bewertet und optimiert. Dennoch kam es im Jahr 2021 an einem Klinikstandort zu einem Stationsbrand. Die diensthabenden Nachtdienste aller Fachbereiche evakuierten die Patientinnen und Patienten entsprechend den Notfall- und Brandschutzplänen, dennoch sind drei Todesfälle zu beklagen. Beschäftige kamen nicht zu Schaden. Die Klinikgeschäftsführung, die Krankenhausseelsorge und der psychologische Dienst kümmerten sich um betroffene Patientinnen und Patienten und Mitarbeitende. Jährliche, verpflichtende Unterweisungen dienen der Vorbereitung des Klinikpersonals auf solche Krisenfälle.

In jeder Sitzung des Arbeitsschutzausschusses werden die lokalen Unfallzahlen ausgewertet. Darauf aufbauend ergreift Helios Maßnahmen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Fehlzeiten zu reduzieren. Für 2022 planen wir, ein flächendeckendes System einzuführen, um Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten standardisiert und zentral in der Kennzahl LTIFR („lost time injury frequency rate“) zu erfassen. LTIFR ist eine unternehmensinterne Kennzahl, die im Zuge einer eigenen „Sicherheitskultur“ erhoben wird. Ziele sind die Reduzierung von Unfällen sowie das Erkennen und Beseitigen von Defiziten. Helios möchte in diesem Gebiet eine Vorreiterrolle einnehmen.

Seit 2021 wirkt Helios an einem Projekt der zuständigen Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) mit: Über die im September 2021 im Leipziger Park-Klinikum gestartete Initiative sollen einheitliche Arbeitsmedizin- und Arbeitsschutzstandards erarbeitet und etabliert und das interne und externe Schnittstellenmanagement verbessert werden. Darüber hinaus startete im Oktober 2021 ein Modellversuch, um das bisherige arbeitsmedizinische Betreuungsangebot um digitale Leistungen wie Online-Sprechstunden zu erweitern.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Wir wollen die Gesundheit unserer Beschäftigten nicht nur schützen, sondern auch aktiv fördern. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, die von den einzelnen Helios Standorten umgesetzt werden. Darunter fallen eigene Fitnessstudios, Rückenkurse und Teamveranstaltungen wie Firmenläufe. Die Programme decken auch Themen wie gesunde Ernährung, Entspannungstechniken oder gesunden Schlaf ab. Die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung, ist ebenfalls Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Viele Programme und Kurse konnten 2021 aufgrund der Corona-Pandemie nur digital angeboten werden.

GESUNDHEITSMANAGEMENT
Mehr erfahren



Die **Helios PlusCard** dient unseren Beschäftigten als Krankenhaus-Zusatzversicherung.



UMWELT

#ausüberzeugung

Die Umwelt hat einen unmittelbaren Einfluss auf die Gesundheit der Menschen. Als Gesundheitsunternehmen arbeiten wir daher daran, die aus dem Klinikbetrieb hervorgehenden potenziellen Umweltbelastungen zu verringern. Wir analysieren unseren Energieverbrauch, unsere Emissionen und Abfälle, um diese weiter zu reduzieren, und arbeiten an emissionsarmen Mobilitätslösungen für unsere Beschäftigten.

Unsere Managementsysteme

Unser Ziel ist es, die aus dem Klinikbetrieb hervorgehenden potenziellen Umweltbelastungen zu verringern. Hierfür steuern wir in erster Linie unseren Energieverbrauch, schärfen das Bewusstsein unserer Beschäftigten und etablieren Umweltschutzmaßnahmen.

Wir haben 2019 mit dem unternehmensweiten Aufbau eines integrierten Umwelt- und Energiemanagementsystems begonnen. 2020 haben wir das Energiemanagementsystem aller Helios Kliniken und MVZs erfolgreich nach ISO 50001 zertifizieren lassen.

UNSER ENERGIEMANAGEMENTSYSTEM
Mehr erfahren

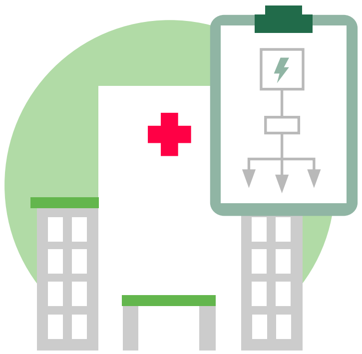
Zudem haben wir Prozesse für die Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) weiter aus- und aufgebaut. Die ISO-Konformität soll in den kommenden Jahren ebenfalls mithilfe einer Matrixzertifizierung für alle Einrichtungen der Helios Kliniken GmbH umgesetzt werden. Beide Normen bilden die Basis für unsere Aktivitäten im Bereich Umwelt- und Energiemanagement. Hierfür werden im Gesamtkonzern und auch an den Standorten spezifische zusätzliche Maßnahmen umgesetzt, die unsere Managementsysteme mit Leben füllen.

Das Umwelt- und Energiemanagement wird vom Geschäftsbereich Infrastruktur gesteuert, der direkt an die Geschäftsführung des operativen Geschäfts (COO) berichtet. Der Bereich erarbeitet Handlungsempfehlungen und Richtlinien für die Einrichtungen von Helios, die jeweils lokal angewendet werden. Darüber hinaus koordiniert er die Erfassung von Umweltdaten für alle Helios Kliniken. Diese sind eigenständig für die operative Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen verantwortlich.

Kontrollierter Energieverbrauch

Uns ist es wichtig, alle Helios Einrichtungen zukunftsorientiert zu betreiben. Dazu zählt auch, den Energieverbrauch stetig zu überwachen. Wir erheben seit 2014 die Energiedaten aller Helios Standorte im Rahmen eines zentralen Energiebeschaffungs- und Energiemanagementsystems. Dadurch ist unsere Arbeitsgruppe Energie in der Lage, die Verbrauchswerte der Kliniken zu vergleichen, gezielt Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten und bewährte Methoden aus einzelnen Kliniken im Helios Netzwerk zu teilen. Um die Datenlage zum Stromverbrauch zu verbessern und die Anforderungen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) einzuhalten, führte Helios im Jahr 2021 konzernweit ein, sogenanntes Mess- und Abgrenzungskonzept ein. Eine entsprechende Zählertechnik misst die gesamte Stromnutzung an allen Klinikstandorten und grenzt den Eigenverbrauch von Helios ab vom Verbrauch Dritter, zum Beispiel vermieteter Einheiten in den Kliniken wie etwa Blumen- oder Buchläden.

Für die Umsetzung von Energieprojekten bei Helios und für den Energieeinkauf ist der Helios-eigene Energieversorger und -dienstleister, die HKG Energiedienstleistungen GmbH, zuständig.



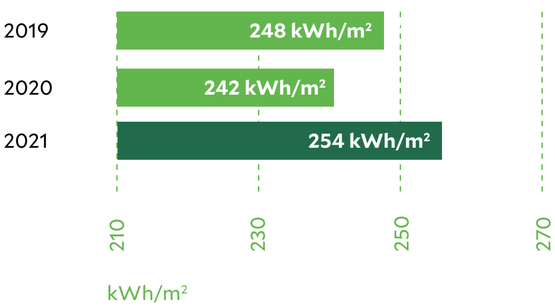
2021 führten Helios Einrichtungen ein **einheitliches Messkonzept** ein, um Stromverbräuche in den Kliniken transparent voneinander abzugrenzen.

Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 862.807 Megawattstunden (MWh) Energie bezogen, 98 Prozent davon erzeugt durch nicht erneuerbare Energien, 2 Prozent aus erneuerbarer Energie (siehe Kapitel Kennzahlen, ab Seite 43). Den Anteil erneuerbarer Energien möchten wir zukünftig weiter erhöhen, zum Beispiel durch die Installation von Photovoltaikanlagen zur Eigenstromerzeugung an unseren Standorten. Ab 2022 werden wir unseren Fremdstrombezug zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen beziehen.

Vom Gesamtstromverbrauch entfallen rund 80 Prozent auf den Fremdbezug und rund 20 Prozent auf selbst erzeugten Strom. Eine hohe Eigenerzeugungsquote trägt zu einer sicheren und unterbrechungsfreien Energieversorgung der Kliniken bei. Wir wollen die Eigenerzeugungsquote durch den Bau weiterer Blockheizkraftwerke steigern. Perspektivisch besteht technologisch die Möglichkeit, unsere Blockheizkraftwerke auf nichtfossile Brennstoffe umzurüsten.

Zum besseren Vergleich ermitteln wir für jedes Krankenhaus relative Energieverbräuche. Im Jahr 2021 lag der durchschnittliche Energieverbrauch pro Planbett bei 28.301 kWh (2020: 26.794 kWh). Pro Quadratmeter (m²) genutzter Fläche betrug der Energieverbrauch 2021 insgesamt 253,5 kWh (2020: 242,3 kWh/m²) und ist damit seit vielen Jahren erstmals wieder gestiegen. Dies lag in erster Linie an unserer angepassten Lüftungsstrategie aufgrund der Corona-Pandemie: Zur Sicherung einer besseren Raumlufthygiene und einem damit verbundenen geringeren Ansteckungsrisiko wurden die Lüftungsanlagen in unseren Kliniken im Dauerbetrieb gehalten.

Energieverbrauch pro Quadratmeter



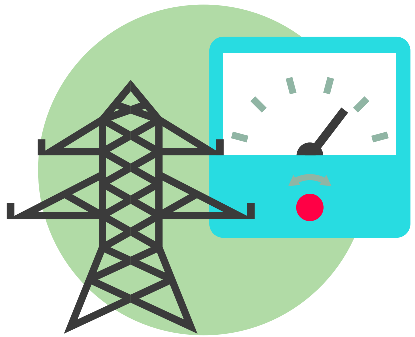
Neben einem kontrollierten Energieverbrauch ist auch eine verlässlich stabile Energieversorgung für uns von entscheidender Bedeutung, um unsere Patientinnen und Patienten immer optimal behandeln zu können. Dafür ist in jeder Klinik von Helios eine Netzersatzanlage vorhanden. Sie garantiert im Falle eines ausfallenden Stromnetzes binnen weniger Sekunden die Sicherheitsversorgung der wesentlichen Energieverbraucher in den Kliniken.

Verbesserte Energieeffizienz

Der bauliche Zustand und die Struktur von Gesundheitseinrichtungen haben unmittelbaren Einfluss auf den Energieverbrauch. Helios investiert kontinuierlich in Neubauten und Modernisierungen, die den jeweils aktuellen energetischen Standards und den jeweiligen regulatorischen Vorgaben entsprechen.

An 52 unserer 89 Helios Standorte haben wir insgesamt 80 Blockheizkraftwerke und an zwei Standorten vier Mikrogasturbinen installiert. Durch deren besonders effektive Nutzung von Brennstoff konnten wir unseren Energiebedarf senken. Unsere Blockheizkraftwerke sorgen außerdem dafür, dass wir derzeit rund 20 Prozent unseres Strombedarfs durch Eigenerzeugung sicherstellen können. An sieben Standorten haben wir im Jahr 2021 insgesamt neun zusätzliche Blockheizkraftwerke installiert; weitere Installationen für 2022 sind in Planung.

In allen Geschäftsbereichen suchen wir stetig nach Möglichkeiten, um die Energieeffizienz unserer Einrichtungen weiter zu verbessern. Dafür befassen sich verschiedene Arbeitsgruppen fortlaufend mit der Frage, wie bei den im Krankenhausalltag eingesetzten Techniken Energie eingespart werden kann. Helios führt interne und externe Energie-Audits an den Klinikstandorten durch und sensibilisiert betroffenes Personal für Einsparpotenziale, Energieeffizienzmaßnahmen und den sorgsamen Umgang mit Energie. Die Auswirkungen auf die Energieeffizienz werden innerhalb des Energiemanagementsystems regelmäßig überwacht und evaluiert. Dieser Prozess orientiert sich an den Ansprüchen der ISO 50001. Neben den zentral begleiteten Energieeffizienzprojekten verwirklichen einzelne Helios Kliniken standortbezogene Vorhaben für bessere Energie- und Umweltleistungen.



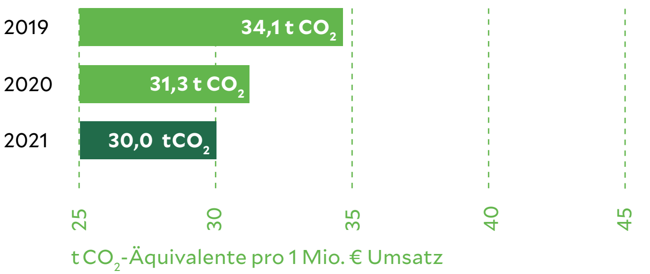
An **über 58 %** der Helios Standorte sind **Blockheizkraftwerke** installiert.

Emissionen verringern

Der Großteil unserer Emissionen entsteht durch unseren Energieverbrauch wie zum Beispiel Strom. Im Jahr 2021 haben wir durch den Betrieb unserer Kliniken 201.899 Tonnen CO_2 erzeugt (2020: 204.541 Tonnen CO_2). Das sind 30,0 Tonnen CO_2 pro 1 Mio. Euro Umsatz (2020: 31,3 Tonnen CO_2). Rund 48 Prozent unserer Emissionen werden durch den Betrieb unserer Pellets-, Heizöl- und Erdgaskessel sowie Blockheizkraftwerke, Mikrogasturbinen und Netzersatzanlagen erzeugt (Scope 1). Die restlichen 52 Prozent ergeben sich aus der zusätzlich bezogenen Fernwärme und dem Strombedarf der Einrichtungen (Scope 2). Detailliertere Informationen können dem Kapitel Kennzahlen, ab Seite 43 entnommen werden.

Die Vermeidung von Emissionen erreichen wir größtenteils durch unsere Maßnahmen für mehr Energieeffizienz. Allein durch die eigene Stromerzeugung mit unseren Blockheizkraftwerken sparen wir – im Vergleich zum vollständigen Fremdbezug - jährlich rund 20.000 Tonnen CO_2 ein.

Treibhausgasemissionen



Unser Mutterkonzern Fresenius hat im Februar 2022 bekannt gegeben, bis zum Jahr 2040 klimaneutral zu werden. Dies gilt für die direkten und indirekten CO_2-Emissionen (Scopes 1 und 2) aller Fresenius-Geschäftsbereiche, auch von Helios. Das Ziel steht im Einklang mit dem Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C im Vergleich zum Beginn der Industrialisierung zu begrenzen. Um das Ziel zu erreichen, hat sich Fresenius einen Fahrplan gesetzt: Bis zum Jahr 2030 will Fresenius die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent reduzieren, verglichen mit 1,5 Mio. Tonnen im Basisjahr 2020. Für Helios bedeutet dieses Klimaziel, dass wir unsere CO_2 Emissionen bis 2030 um rund 100.000 Tonnen reduzieren werden.

Wir wollen den betriebsbedingten CO_2-Fußabdruck unserer Kliniken bei gleicher Funktionalität minimieren. Dabei gilt es auch, sich wandelnden externen Einflüssen anzupassen. So ist davon auszugehen, dass sich der Kälteverbrauch unserer Kliniken zukünftig weiter erhöht. Schon heute ist der jährliche Kältebedarf bei Kliniken der Maximalversorgung höher als der Wärmebedarf. Um unsere CO_2-Zielsetzung zu erreichen, arbeiten wir an intelligenten Systemen zur Verbesserung der Energieeffizienz in unseren Kliniken.

2021 haben wir damit begonnen, eine Systematik zur Erfassung und Auswertung unserer Scope-3-Emissionen zu entwickeln. Dabei fokussieren wir uns auf die Scope-3-Kategorien eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Energiegewinnung, Logistik und Transport, Abfall und Entsorgung. Außerdem streben wir an, die Emissionen zu reduzieren, die durch die Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unseren Kliniken entstehen: An bisher mehr als 20 Klinikstandorten bieten wir unseren Beschäftigten ein Dienstrad-Leasing an. Der weitere Ausbau ist in Arbeit.

25 %

unserer Kliniken bieten ihren Beschäftigten Leasingfahrräder an.



Bienen in Berlin-Buch

Um dem Insektensterben entgegenzutreten, hat die Helios Klinik Berlin-Buch 2021 sechs Bienenstöcke auf dem Klinikgelände angesiedelt, die von professionellen Imkerinnen und Imkern betreut werden. Die Bienenvölker bestehen aus insgesamt 120.000 Tieren der Art „Carnica“, die am Rande des Klinikparks unter hohen Eichen leben. Carnicas gelten als besonders fleißige und sanftmütige Gattung und sind damit perfekt für eine Klinik. Mit der Bienenpatenschaft möchte die Klinik einen Beitrag zur biologischen Vielfalt und Nachhaltigkeit leisten und das Klinikgelände bienenfreundlicher gestalten. Insgesamt hat die Klinik rund 15000 m^2 begrünte Flächen in den Innenhöfen und setzt damit ein sichtbares Zeichen für Naturverbundenheit und Klima.

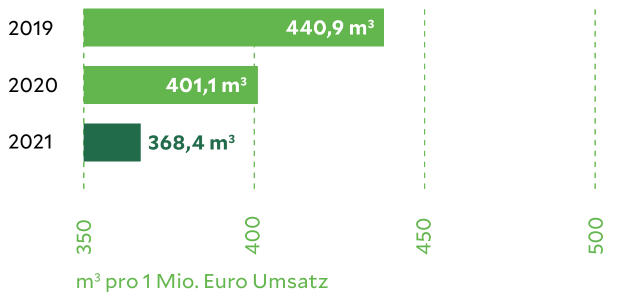
2020 haben wir die Möglichkeit geschaffen, Elekrofahrzeuge als Dienstwagen zu nutzen. Im Berichtsjahr 2021 wurde mit einem externen Ladesäulenbetreiber an unserer Klinik Berlin-Buch eine Ladeinfrastruktur entwickelt, die künftig als Blaupause für eine deutschlandweite Lösung dienen wird.

Sauberes Wasser

Als Krankenhausbetreiber ist Wasser für uns eine der wichtigsten Ressourcen. Der Umgang mit Wasser in Gesundheitseinrichtungen unterliegt einer Vielzahl strenger gesetzlicher Vorgaben. Im Fokus des Wassermanagements in unseren Kliniken steht es, eine unterbrechungsfreie Versorgung mit gleichbleibend hoher Wasserqualität zu sichern und mikrobiologische Verunreinigungen zu verhindern. Aufgrund der hohen Anforderungen an die Wasserqualität findet bei Helios weder eine Wiederverwendung von Wasser noch eine Nutzung von Grauwasser (aufbereitetes Wasser aus Duschen oder Waschbecken) statt. Regenwasser kann nur in Bereichen genutzt werden, die für die Patientensicherheit unkritisch sind. Um die Patientinnen und Patienten, die Beschäftigten und weitere Personen zu keiner Zeit zu gefährden, ist das Wassermanagement eng mit dem Hygienemanagement verbunden. Die verlässliche Einhaltung der Trinkwasserverordnung (TrinkwV) zum Erhalt der Wasserqualität und -hygiene hat bei Helios oberste Priorität. Die gesetzlichen Anforderungen an die Trinkwasserqualität im Krankenhaus sind höher als die Anforderungen, die durch die TrinkwV gestellt werden. Mit Themen rund um die Wasserqualität beschäftigen sich der Zentrale Dienst Krankenhaushygiene sowie der Geschäftsbereich Infrastruktur inklusive des Bereichs Reinigung. Auf den gesetzlichen Vorgaben aufbauend, haben wir eigene Handlungsleitfäden und Vorgaben entwickelt, die krankenhausspezifische Abläufe und weitere Helios-interne Auflagen im Bereich der Trinkwasserqualität festlegen. Diese müssen in allen Einrichtungen umgesetzt werden. Beispielsweise vermeidet seit 2018 ein konzernweit eingeführter Spülplan, dass Wasser zu lange in der Leitung verbleibt und es dadurch zu einer Verkeimung kommt. Der Plan schreibt vor, dass alle Wasserleitungen nach spätestens 72 Stunden durchgespült werden müssen. Diese Aufgabe übernehmen unsere Reinigungskräfte und betriebstechnischen Dienste. So schaffen wir es, die Zahl von Wasserbefunden bei standardmäßigen Überprüfungen gering zu halten.

Im Jahr 2021 haben wir insgesamt rund 2,481 Mio. Kubikmeter (m^3) (2020: 2,543 Mio. m^3) Wasser verbraucht. Gemessen am Umsatz beträgt der Wasserverbrauch etwa 368 m^3 pro 1 Mio. Euro Umsatz (2020: 401 m^3). Nahezu 100 Prozent des Wassers wurden durch die öffentliche Versorgung bereitgestellt. Dieser Aspekt ist durch die besonderen Hygienerichtlinien und hohen Vorgaben an die Wasserqualität in Gesundheitseinrichtungen begründet.

Wasserverbrauch





Alle **72 Stunden** werden die Leitungen durchgespült, um **Verkeimungen zu vermeiden**.

Auch für die Einleitung des Abwassers gelten für uns strenge regionale und lokale gesetzliche Vorgaben, die von den zuständigen Abwasserentsorgungsstellen überprüft werden. Abweichungen werden direkt an das betroffene Krankenhaus gemeldet und durch etablierte Meldeketten an alle zuständigen Funktionen im Unternehmen weitergeleitet. Beim Auftreten von Befunden prüfen wir, ob durch technische Verbesserungen, die Veränderung von Abläufen oder zusätzliche Trainings sichergestellt werden kann, dass die Vorgaben zukünftig eingehalten werden.

Abfallvermeidung und -entsorgung

Das Abfall- und Entsorgungsmanagement wird bei Helios als Prozess verstanden: Dieser beginnt mit der Abfallvermeidung im Rahmen von Beschaffungsprozessen und reicht bis hin zur konsequenten Verwertung oder umweltverträglichen Beseitigung.

Im Krankenhausbetrieb müssen wir stets strenge Hygieneanforderungen erfüllen: Medizinische Instrumente und Hilfsmittel werden gereinigt, sterilisiert und separat verpackt, sodass eine Wiederverwendung möglich ist. Zusätzlich werden verschiedene medizinische Einmalprodukte genutzt. Dadurch entsteht Abfall, dessen fachgerechte und sichere Entsorgung gewährleistet werden muss. Dabei sind Anforderungen an den Umwelt-, Arbeits- und Infektionsschutz sowie an die Krankenhaushygiene zu berücksichtigen. Dies reicht von der Auswahl geeigneter Entsorgungsbehälter, Reinigungs- und Sterilisationsverfahren bis hin zur Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie gefährliche, beispielsweise infektiöse Abfälle entsorgen.

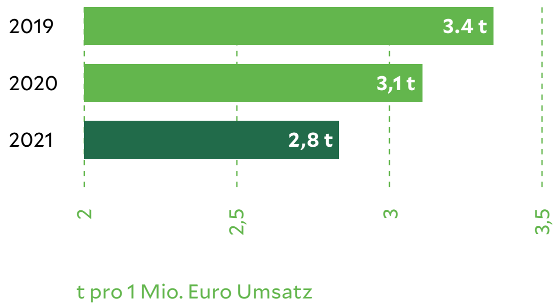
Im Jahr 2021 haben wir insgesamt rund 18.671,87 Tonnen Abfall produziert (2020: 19.900 Tonnen). Gemessen am Umsatz sind das 2,8 Tonnen pro 1 Mio. Euro (2020: 3,1 Tonnen). Vom Gesamtabfall wurden rund 99 Prozent als ungefährlich eingestuft. Dies sind beispielsweise Wund- und Gipsverbände, Einwegkleidung und hausmüllähnlicher Abfall. Das restliche Prozent umfasst Abfälle, die eine Gefahr für Gesundheit und Umwelt darstellen. Hierzu gehören beispielsweise infektiöse Abfälle, gefährliche Chemikalien oder kritische Arzneimittel. Für den Umgang mit diesen Abfällen gibt es spezielle Wege und Verfahren, die eine sichere Entsorgung gewährleisten. Hierfür bündeln wir die unterschiedlichen Abfallarten und geben sie an Entsorgungsunternehmen weiter. Detailliertere Informationen zu unserem Abfallaufkommen sind im Kapitel Kennzahlen ab Seite 43 zu finden.

Die Art der Abfallentsorgung wird in Deutschland neben dem Kreislaufwirtschaftsgesetz von den Ländern, Landkreisen und Kommunen, in denen sich unsere Einrichtungen befinden, streng reguliert. Verantwortlich für die Einhaltung der jeweiligen Vorgaben in unseren Kliniken sind speziell geschulte Beschäftigte.

Die verschiedenen Entsorgungsmethoden unseres Abfalls (zum Beispiel Recycling, Kompostierung, Müllverbrennung, Mülldeponie) haben wir im Berichtsjahr 2021 erstmals zentral erhoben und analysiert. Dabei konnten wir die Prozesse zur Implementierung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 zum ersten Mal deutschlandweit bündeln und anwenden.

Helios hat 2020 begonnen, die neuen regulatorischen Anforderungen des deutschen Verpackungsgesetzes 2021 umzusetzen beziehungsweise die Umsetzung vorzubereiten. So wurde beispielsweise ein erstes Konzept für Mehrwegverpackungen im Gastronomiebereich aufgesetzt.

Abfall



#verantwortungtragen



Bei Helios geben wir unser Bestes, um Interessenkonflikte zu vermeiden und integres Handeln sicherzustellen. Hierfür erfassen wir Risiken systematisch und nehmen dabei künftig auch menschenrechtliche Risiken in unseren Lieferketten stärker in den Blick.

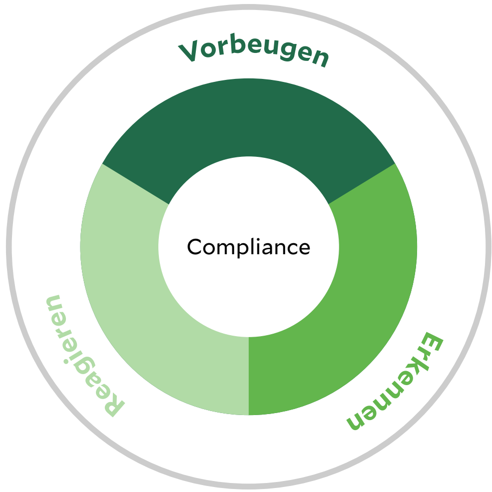
Gewissenhaft handeln

Seit der Gründung von Helios im Jahr 1994 sind Transparenz und Unabhängigkeit die entscheidenden und leitenden Werte für unser unternehmerisches Handeln. Wir legen alle Arten von Kooperation offen und treffen Beschaffungsentscheidungen immer losgelöst von bestehenden Kooperationen. Das schafft die Voraussetzung dafür, risikobehaftetes Zusammenarbeiten und Interessenkonflikte sichtbar zu machen und unabhängige Entscheidungen treffen zu können.

Uns zeichnet eine klare Linie bei der Beschaffung von Pharma- und Medizinprodukten aus. Schon sehr früh in unserer 28-jährigen Unternehmensgeschichte haben wir Pionierarbeit geleistet und uns strenge Antikorruptionsregeln gesetzt. Ein Compliance-Management-System stellt sicher, dass diese Regeln unternehmensweit eingehalten werden. Für die Umsetzung ist die zentrale Compliance-Beauftragte verantwortlich, die direkt an die Geschäftsführung berichtet. Für die Einhaltung der Compliance-Vorgaben vor Ort sind die lokalen Geschäftsführungen der einzelnen Helios Kliniken zuständig.

2021 hat Helios seine Antikorruptionsrichtlinie aktualisiert und an die gerade Erfordernisse angepasst. Hierbei wurden sowohl die gerade geltenden regulatorischen Vorgaben als auch die Erfahrungswerte bei der tatsächlichen Umsetzung der Richtlinie berücksichtigt.

Die Basis für integres Verhalten bei Helios sind die drei Säulen Vorbeugen, Erkennen, Reagieren:



- **Vorbeugen:** Analyse und Bewertung von Compliance-Risiken, Etablierung von Strukturen und Prozessen, Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Risikominimierung
- **Erkennen:** Prüfung der Einhaltung und Wirksamkeit von Compliance-Regelwerken, Bereitstellung eines Systems zur Meldung von Verstößen
- **Reagieren:** Einheitlicher Umgang mit Verstößen, kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Systems

Gelebte Transparenz

Seit 2017 sind diese Schwerpunkte in unserem Kodex Compliance zusammengefasst. Er umfasst unter anderem die Themenbereiche medizinische Ethik, Abrechnung medizinischer Leistungen, Patientensicherheit, Datenschutz und Interessenkonflikte. Ergänzt wird der Kodex durch mehr als 28 spezifische, unternehmensweit geltende Konzernregelungen. Sie richten sich jeweils an bestimmte Kreise von Beschäftigten oder betreffen einzelne Themenbereiche. Dazu gehören etwa der verbindliche Einsatz von OP-Checklisten und die Helios Konzernregelung Transparenz, die unsere Zusammenarbeit mit externen Partnern und den Umgang mit Interessenkonflikten festlegt. Sie ist seit 2001 gültig und wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt beziehungsweise aktualisiert.

UNSERE COMPLIANCE-KULTUR
Mehr erfahren

Alle Helios Beschäftigten in leitender Position sind dazu verpflichtet, mögliche, beruflich relevante Interessenkonflikte in einer sogenannten Transparenzerklärung im Intranet von Helios offenzulegen. Diese persönliche Erklärung gibt Auskunft darüber, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an der Entwicklung medizinischer Produkte beteiligt ist oder sich anderweitig in der Arzneimittel- oder Medizinprodukteindustrie engagiert. Dadurch erfüllen unsere Führungskräfte eine klare Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gleichzeitig stärkt die Erklärung die Glaubwürdigkeit von Helios als sachorientiertem und unabhängigem Partner.

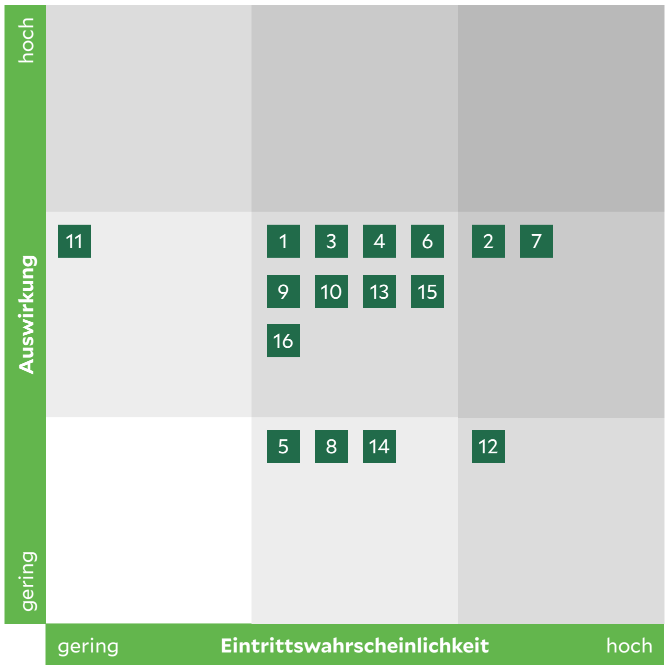
Die leitenden Ärztinnen und Ärzte eines Fachgebiets aus allen Helios Kliniken bilden jeweils eine Fachgruppe. Die 30 medizinischen Fachgruppen stellen sicher, dass das Know-how ihres Faches in allen Kliniken verankert wird, und vertreten ihr jeweiliges Medizingebiet nach innen und außen. Sie beraten und entscheiden über die Einführung sinnvoller Innovationen und Standardprozesse, über Kampagnen und medizinische Produkte. Die Fachgruppenleiterinnen und -leiter unterstützen auch bei der Neubesetzung der Position der Chefärztin beziehungsweise des Chefarztes. Die medizinischen Fachgruppen werden jeweils von einer Fachgruppenleiterin oder einem -leiter und einem einer Medizinischen Regionalgeschäftsführerin oder -führer oder Chief Medical Officer (CMO) geführt und treffen sich zweimal jährlich. Im Zuge dieser Tagungen überprüfen wir regelmäßig, ob die Fachgruppenmitglieder eine Transparenzerklärung abgegeben haben. 2021 haben dies rund 91 Prozent der über 1.000 Fachgruppenmitglieder getan.

Seit 2008 ist Helios korporatives Mitglied bei Transparency International Deutschland e. V. Im Rahmen dieser Mitgliedschaft gibt unser Chief Compliance Officer alle drei Jahre eine Selbstverpflichtungserklärung ab, auch 2021. Sie ist ein sichtbares Bekenntnis der Unternehmensleitung und aller Aufsichtsgremien zur Antikorruptionspolitik des Unternehmens sowie zum vorbildlichen Verhalten der Führungskräfte und zeigt auf, wie sie Interessenkonflikten und Dilemmata begegnen. Außerdem folgt Helios der Menschenrechtserklärung des Mutterkonzerns Fresenius, die 2020 verabschiedet wurde. Die Erklärung orientiert sich an der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen (United Nations, UN) und den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO).

Compliance-Risiken bewerten

Seit 2016 erfassen und bewerten wir im Rahmen unseres Risikomanagements systematisch Compliance-Risiken. Dabei betrachten wir jegliche Risiken eines möglichen Regelverstoßes gegen gesetzliche Bestimmungen, gegen interne Vorgaben oder eingegangene Selbstverpflichtungen mit der Folge finanzieller, reputativer oder ethischer Schäden für das Unternehmen oder für die Mitarbeitende beziehungsweise den Mitarbeitenden. Die Risiken werden mithilfe spezieller IT-Tools erfasst, ausgewertet und anschließend in einem jährlichen Monitoring nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung bewertet. 2021 haben sich keine Veränderungen zur Risikoanalyse des Vorjahres ergeben.

Ergebnis der Risikoanalyse



Im Jahr 2021 wurde das Risikomanagementsystem überarbeitet und nach anerkannten externen Standards – im Wesentlichen dem international anerkannten COSO Enterprise Risk Management Standard – ausgerichtet. Die Risikoberichterstattung wird ab 2022 einheitlich halbjährlich und in detaillierterer Form als bislang erfolgen.



28 spezifische, unternehmensweite **Konzernregelungen** ergänzen unseren **Kodex Compliance**.

Compliance-Risikogruppen

1 Betrug
2 Korruption
3 Ausschreibungen
4 Corporate Governance
5 Geldwäsche
6 Qualität
7 Datenschutz
8 Geistiges Eigentum
9 IT
10 Arbeits-/Umweltschutz
11 Lieferkette
12 Personal
13 Wettbewerb
14 Steuern
15 Klinische Studien
16 Transparenz

Beschäftigte sensibilisieren

Um unser Compliance-Management-System erfolgreich umzusetzen, ist es essenziell, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Regeln kennen und anwenden können.

Aus diesem Grund besuchen alle neuen Beschäftigten eine Einführungsschulung, die sie zu unseren Compliance- und Antikorruptionsregeln sensibilisiert. Die Schulung wird von den Helios Kliniken selbst organisiert. Zusätzlich nehmen unsere neuen Führungskräfte und Beschäftigten im Einkauf an zentralen Schulungen zur Konzernregelung Transparenz teil.

2021 wurden aufgrund der Pandemie keine zentralen turnusmäßigen Compliance-Schulungen oder -Trainings für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt, sondern nur vereinzelte Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmenszentrale, die in risikorelevanten Bereichen tätig sind.

Regelkonformität prüfen

Compliance-Strukturen können im dynamischen Gesundheitswesen nur dann Bestand haben, wenn sie kontinuierlich weiterentwickelt werden. Darum können Beschäftigte sich jederzeit an ihre regionalen Compliance-Ansprechpartnerinnen und -Ansprechpartner wenden, um ihre Verbesserungsideen zu teilen. Zudem steht eine neutrale Ombudsperson zur Verfügung, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ein mögliches Fehlverhalten beobachten. Die Ombudsperson berät die Hinweisgeberin oder den Hinweisgeber – wenn gewünscht anonym – und leitet die Meldungen an die zuständigen Verantwortlichen weiter.

Außerdem haben wir zuletzt 2019 ein Transparenz-Review durchgeführt, um zu überprüfen, ob die Konzernregelung Transparenz bei allen Kooperationsverträgen eingehalten wird. Dafür wurden 2019 zehn Kliniken anhand vorab festgelegter Kriterien ausgewählt und hinsichtlich relevanter Verträge geprüft.

2021 gab es keine bestätigten Verstöße gegen relevante gesetzliche Regelungen oder unsere Compliance-Vorschriften. Wenn Verstöße auftreten, entscheiden wir fallbezogen, wie wir damit umgehen. Derzeit arbeiten wir an einer einheitlichen Richtlinie, um systematisch mit Verstößen umzugehen. Die Regelung wird 2022 fertiggestellt. Für das Geschäftsjahr 2022 ist eine Prüfung weiterer Korruptionsrisiken in unseren Akutkliniken als zusätzliche Präventionsmaßnahme vorgesehen.

Strukturierte Beschaffung

Für die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten beziehen wir eine Vielzahl unterschiedlicher Produkte von externen Geschäftspartnern. Unser Bedarf lässt sich in die folgenden fünf Kategorien einteilen:

- medizinischer Sachbedarf
- Labor
- Apotheke
- Medizintechnik
- nichtmedizinischer Sachbedarf

Im Jahr 2021 haben wir für diese Kategorien insgesamt rund 1,8 Mrd. Euro ausgegeben. Davon entfallen 97 Prozent auf deutsche Landesgesellschaften von unseren Lieferanten.

Der Einkauf bei Helios umfasst die gesamte Steuerung der Helios Lieferkette (exklusive der internen Güterlogistik) und ist somit verantwortlich für alle relevanten Beschaffungsprozesse der oben angeführten Kategorien. Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs zeichnet sich durch Arbeitsteilung und eine damit verbundene Spezialisierung aus. Die fachliche Verantwortung (regional) und die disziplinarische Verantwortung (zentral) liegen bei der Leitung des Zentralen Dienstes Einkauf mit direkter Berichtslinie an unseren Chief Financial Officer (CFO).

Die operative Abwicklung der Bestellprozesse aus unseren 89 Kliniken und den 41 Rehakliniken unserer Konzernschwester Fresenius Vamed unterstützt produktbezogen jeweils der regionale Einkauf und prozessbezogen das zentrale Service Center Einkauf. Neben diesen beiden Bereichen spielen unsere 28 Lagerstandorte eine wichtige Rolle bei der Materialversorgung unserer Kliniken. Im Jahr 2020 haben wir einen zusätzlichen Lagerstandort aufgebaut, um während der Pandemie sicherzustellen, dass beispielsweise ausreichend Produkte der persönlichen Schutzausrüstung vorhanden waren.

Im Verlauf der Corona-Pandemie zeigten sich am Beschaffungsmarkt für medizinischen Sachbedarf immer wieder Phasen akuter Verknappung bei einer Reihe unterschiedlicher Produkte. Helios ist es in jeder Phase der Pandemie gelungen, auch in kritischen Situationen die Versorgung mit allen notwendigen Materialien sicherzustellen und dabei seine eng gefassten Sicherheitsstandards und Compliance-Regeln einzuhalten.

Rund

4,6 Mio.

COVID-19-Antigen-Schnelltests

7,6 Mio. FFP2 Masken und **11,5 Mio.** Mund-Nasen-Schutz

wurden 2021 beschafft.

Klare Einkaufsgrundsätze

Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern basiert unter anderem auf drei zentralen Dokumenten: den jeweiligen Vertragswerken, dem Helios Konzept Einkauf und der Helios Konzernregelung Transparenz.

Der Einkauf bei Helios folgt außerdem drei wesentlichen Grundprinzipien:

Wir setzen auf das Anwenderurteil:
Die Entscheidung, welche Produkte und Leistungen beschafft werden, treffen die zuständigen medizinischen Fachgruppen oder Fachbereiche wie beispielsweise Betriebstechnik oder Catering. Anschließend verhandelt ein professionelles Einkaufsteam, das über spezifisches Produkt- und Branchenwissen verfügt, mit den Lieferanten und Dienstleistern. Damit sind Produktentscheidung und Preisverhandlung strikt voneinander getrennt.

Wir empfangen keine Außendienstmitarbeiter:
Da Entscheidungen über unsere Produkte von den zuständigen Fachgruppen getroffen werden, ist ein direkter Vertrieb von Produkten durch Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in unseren Kliniken nicht notwendig und nicht gewünscht. Bei Helios dürfen ausschließlich zentrale und regionale Einkaufsabteilungen, keine Ärztinnen und Ärzte oder Pflegekräfte, zu Werbe- und Verkaufszwecken angesprochen werden.

Wir bewerten unsere Lieferanten objektiv:
Alle zwei Jahre bewertet der Helios Einkauf strategisch wichtige Lieferanten gemäß standardisierten Kriterien und Abläufen. 2021 wurden von 204 Lieferanten mit einem Jahresumsatz von rund 1,03 Mrd. Euro bewertet. Kriterien für die Bewertung sind unter anderem die Qualität der Prozesse, die IT-Infrastruktur und die Qualität der operativen und strategischen Zusammenarbeit. Neben diesen Aspekten werden zukünftig weitere ökologische und soziale Gesichtspunkte, wie sie zum Beispiel das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ab 2023 fordert, mit bewertet. 2021 wurden auf dieser Basis die im Jahr 2020 definierten möglichen menschenrechtlichen Risikobereiche vertieft analysiert und in spezifische Risikogruppen gegliedert. Der Einkauf von Helios wird diese gruppenweite, einheitliche Risikobewertung zum Thema Menschenrechte ebenfalls für die weitere Bewertung seiner Lieferanten berücksichtigen, um eine frühzeitige Identifizierung potenzieller Risiken in diesem Bereich zu ermöglichen.

Bei Ausschreibungen mit einem Einkaufsvolumen von über 3 Mio. Euro werden auch relevante Aspekte zu gesetzlichen Anforderungen abgefragt, etwa zur Zahlung gesetzlicher Sozialversicherungen und zum Mindestlohn. Wir fordern konsequent ein, dass unsere Lieferanten weitere, vorwiegend ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen. Basis dafür ist ein neuer Supplier Code of Conduct für Lieferanten, den Helios 2021 als Bestandteil des jeweiligen Vertragswerks eingeführt hat und dessen Einhaltung für unsere Lieferanten ab 2022 verpflichtend ist. Neben Anforderungen an Umweltschutz und Menschenrechte sind weitere Anforderungen wie zum Beispiel an Tierschutz und Arbeitsnormen enthalten, die zukünftig an Lieferanten und Geschäftspartner gestellt werden.

Der Helios Einkauf ist aktives Mitglied des Ende 2019 gegründeten Human Rights Council unseres Mutterkonzerns Fresenius. Die rund 20 Mitglieder des Council sind in unterschiedlichen Funktionen des Konzerns tätig und decken damit die vielfältigen Perspektiven des Themas ab. Das Gremium kommt quartalsweise zusammen und soll den Austausch zu aktuellen Menschenrechtsthemen über alle Unternehmensbereiche hinweg fördern, konzernweite Initiativen planen und neue Konzepte vorstellen. Im Jahr 2021 traf sich der Human Rights Council viermal.

2021 begann Helios damit, wie die drei anderen Fresenius-Konzernbereiche auch eine Risikoanalyse zum Thema Menschenrechte durchzuführen. Dabei wurden potenzielle Risiken für Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette bewertet, Themencluster definiert und eine Risikolandschaft erstellt. Potenziell am höchsten ist die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette in den Themenclustern Diskriminierung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Einfluss auf die lokale Gemeinschaft zum Thema Umweltschutz.

Das Ergebnis dieser präventiven Bewertung wird 2022 für die weitere risikobasierte Maßnahmenplanung und zielgerichtete Abfrage bei Lieferanten genutzt, um die Vorkehrungen der Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in den Fokusthemen transparent zu machen.

Helios Supplier Code of Conduct



Seit 2021 wird der neue **Helios Supplier Code of Conduct** Bestandteil der Helios Einkaufsverträge. Ab 2022 ist er für unsere Lieferanten verpflichtend.

Kennzahlen

Eine transparente Darstellung unserer Kennzahlen im Mehrjahresvergleich gibt detaillierte Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsleistung – und dient gleichzeitig als Steuerungsbasis für die Zukunft.

Helios im Profil

Umsatz und Gewinn

	2021	2020	2019
Umsatz	6.733 Mio. €	6.340 Mio. €	5.940 Mio. €
EBIT	603 Mio. €	602 Mio. €	576 Mio. €
EBIT-Marge	9,0 %	9,5 %	9,7 %

Kapital

	2021	2020	2019
Gesamtkapital	8.405 Mio. €	7.940 Mio. €	7.873 Mio. €
Fremdkapital	1.797 Mio. €	1.441 Mio. €	1.460 Mio. €
Eigenkapital	6.608 Mio. €	6.499 Mio. €	6.413 Mio. €
Eigenkapitalquote	78,62 %	81,85 %	81,46 %

Fördermittel der öffentlichen Hand

	2021	2020	2019
In Anspruch genommene Fördermittel für die Investition in Sachanlagen	99 Mio. €	97 Mio. €	115 Mio. €

Pensionsrückstellung

	2021	2020	2019
Pensionsrückstellung zum 31.12. des Kalenderjahres	86 Mio. €	90 Mio. €	93 Mio. €

Patient:innen

G-IQI*

	2021	2020	2019
Gesetzte G-IQI-Ziele	47	45	46
Erreichte G-IQI-Ziele	43	40	44
Erreichte G-IQI-Ziele in Prozent	91 %	89 %	96 %
Peer Reviews	7	8	60

* German Inpatient Quality Indicators

Behandlungsfehlervorwürfe

	2021	2020	2019
Behandlungsfehlervorwürfe gesamt*	768	958	1.082
Behandlungsfehlervorwürfe pro 1.000 vollstationären Patientinnen und Patienten**	0,8	0,9	0,9
Verfahren über Ärztekammern***	201	272	263
davon festgestellte Behandlungsfehler	58	97	92
Fehlerquote	28,9*	35,7 %	35,0 %

* Dargestellt sind nur Akutkliniken (Malteser-Kliniken ab 2021; ohne Kassel).
** Quote ohne akquirierte Kliniken (Malteser, Kassel) berechnet.
*** Die Angaben enthalten Verfahren, die aufgrund vertraglicher Zuständigkeit nicht von Helios bearbeitet werden, nicht vollständig.

Ausgewählte Patientensicherheitsindikatoren*

	2021	2020	2019
Ereignisse gesamt	84	105	120
Eingriffs-/Seitenverwechslung/Falsche Operationen	14	16	36
Unbeabsichtigt belassene Fremdkörper	13	19	22
Medikationsfehler (Tod/Intensivmedizin)	6	18	9
Awareness (intraoperative Wachheit)	1	2	5
Verbrennung/Verätzung	11	12	23
Sturz (Tod/Intensivmedizin)	17	7	4
Suizid/ Suizidversuch (Tod/Intensivmedizin)	14	22	15
Diagnosefehler/Fehldiagnosen (Notaufnahme/ Rettungsstelle/Ambulanz/Tod/Intensivmedizin)	8	9	6

* Dargestellt sind nur die Akutkliniken (inklusive Malteser-Kliniken; ohne Kassel).

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.

Mitarbeiter:innen

Anzahl der Beschäftigten*

	2021		2020		2019	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
Gesamt	75.306	100,0	73.612	100,0	68.613	100,0
Weiblich	57.310	76,1	56.049	76,1	52.261	76,2
Männlich	17.996	23,9	17.563	23,9	16.352	23,8

* Zum 31.12. des Kalenderjahres; exklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Medizinstudierenden im praktischen Jahr, Personen im Bundesfreiwilligendienst/Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeitskräften (Helios setzt Leiharbeitskräfte nicht regelhaft ein, sondern nur in Ausnahmefällen, um unvorhergesehene Personalengpässe überbrücken zu können. Die Daten über Leiharbeitskräfte werden nicht systematisch erhoben.)

Arbeitsvertrag*

	2021	2020	2019
Unbefristet	82,9%	82,5%	83,9%
davon weiblich	77,3%	77,4%	77,4%
davon männlich	22,7%	22,6%	22,6%
Befristet**	17,1%	17,5%	16,1%
davon weiblich	70,3%	70,2%	69,8%
davon männlich	29,7%	29,8%	30,2%

* Zum 31.12. des Kalenderjahres
** Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharztausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung statt. Auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird als befristetes Arbeitsverhältnis geführt.

Beschäftigungsverhältnis*

	2021	2020	2019
Vollzeit	54,0%	54,8%	54,0%
davon weiblich	67,7%	67,6%	67,6%
davon männlich	32,3%	32,4%	32,4%
Teilzeitmodelle	45,9%	45,1%	45,9%
davon weiblich	86,0%	86,4%	86,2%
davon männlich	14,0%	13,6%	13,8%
Sonstige**	0,0%	0,1%	0,1%

* Zum 31.12. des Kalenderjahres
** Unter „Sonstige" werden Beschäftigte erfasst, die zum Beispiel mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- Die Anzahl der Beschäftigten wird immer in Köpfen angegeben.
- Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe erste Tabelle). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*

	2021	2020	2019
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,3	10,3	10,6

* Zum 31.12. des Kalenderjahres

Neueinstellungen*

	2021	2020	2019
In Prozent**	**12,7**	**14,2*** **	**15,3*** **
davon weiblich	68,4%	69,4%	69,4%
davon männlich	31,6%	30,6%	30,6%
davon unter 30	34,0%	34,3%	32,4%
davon 30 bis 50	52,1%	52,6%	53,1%
davon über 50	13,9%	13,1%	14,5%

* Alle Beschäftigten, die aufgrund einer neu geschaffenen Stelle oder einer Ersatzeinstellung für Helios eingestellt wurden
** Berechnet als Anzahl der Neueinstellungen* in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres
*** Analog zum Fresenius-Nachhaltigkeitsbericht inklusive der Einstellungen in der Helios Health 14,3% für 2020 und 15,4 % für 2019

Arbeitnehmerkündigungen*

	2021	2020	2019
In Prozent**	**9,4**	**8,3**	**9,1**
davon weiblich	71,2%	71,8%	71,5%
davon männlich	28,8%	28,2%	28,5%
davon unter 30	28,4%	26,6%	26,2%
davon 30 bis 50	54,0%	56,0%	57,1%
davon über 50	17,7%	17,4%	16,7%

* Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres
** Seit 2019 werden Aufhebungsverträge, die arbeitnehmerseitig initiiert wurden (d. h. Aufhebungsverträge ohne Abfindung), zu den Arbeitnehmerkündigungen geschlüsselt.

Inanspruchnahme von Elternzeit

	2021		2020		2019	
	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*
Gesamt	4865	6,5	4.662	6,3	4.060	5,9
Weiblich	4127	7,2	3.938	7,0	3.345	6,4
Männlich	738	4,1	724	4,1	715	4,4

* Jeweils gemessen an 100 % der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie zum Jahresende (zum Beispiel haben 7,0 % der weiblichen Beschäftigten 2020 Elternzeit in Anspruch genommen)

Beschäftigte in Ausbildung und Studium*

	2021	2020	2019
Auszubildende gesamt	5.554	5.274	4.389
davon in der Pflege	4.217	4.015	3.554
Ausbildungsquote	6,18 %	6,18 %	5,44 %
Abbruchquote in der Probezeit bei Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger	15 %	12 %	13 %
Medizinstudierende im praktischen Jahr	916	916	718
Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung	4.195	4.479	4.447
Famulantinnen und Famulanten	874	874	812

* Zum 31.12. des Kalenderjahres

Übernahme von Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpfleger*

	2021	2020	2019
Übernahmequote	86 %	78 %	79 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	934	886	774
Prüfung bestanden**	875	-	837
Angebot von Helios bekommen	862	791	737
Angebot angenommen	740	647	589

* Die Zahlen für alle weiteren Ausbildungsberufe werden bisher nicht zentral erfasst.
** Die Anzahl der bestandenen Prüfungen kann erst zum Ende des Folgejahres berichtet werden, da Wiederholungsprüfungen bis zu einem Jahr dauern können.

Aus- und Weiterbildung

	2021	2020	2019
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes*	0,31 %	0,29 %	0,43 %
Anzahl Veranstaltungen	3.300	2.989	-**
Anzahl Buchungen	26.500	26.781	-**

* Ermittelt aus den Daten der Kliniken
**Für das Jahr 2019 liegen keine Daten vor.

Frauen in Führungspositionen

	2021	2020	2019
Gesamt*	31 %	31 %	30 %
Ärztliche Direktorin oder Chefärztin	12 %	12 %	11 %
Leitende Oberärztin oder Oberärztin	35 %	35 %	34 %
Pflegedirektorin	57 %	57 %	59 %
Klinikgeschäftsführung	29 %	36 %	37 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	33 %	21 %	14 %
Leitung Zentrale Dienste	44 %	45 %	50 %
Regionalleitung	46 %	38 %	35 %

* Anzahl der Frauen in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12. des Kalenderjahres

Altersstruktur*

	2021	2020	2019
Altersdurchschnitt in Jahren	42,2	42,2	42,5
Unter 30	20 %	20 %	19 %
30 bis 50	47 %	48 %	48 %
Über 50	33 %	32 %	33 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres

Altersstruktur in Führungspositionen

	UNTER 30	30 BIS 50	ÜBER 50
Gesamt*	0,2 %	53,0 %	46,8 %
Ärztliche Direktorinnen und Direktoren oder Chefärztinnen und Chefärzte	0,3 %	25,9 %	73,8 %
Leitende Oberärztinnen und Oberärzte oder Oberärztinnen und Oberärzte	0,2 %	59,3 %	40,4 %
Pflegedirektorinnen oder Pflegedirektoren	0,0 %	54,2 %	45,8 %
Klinikgeschäftsführung	0,0 %	89,1 %	10,9 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0,0 %	33,3 %	66,7 %
Leitung Zentrale Dienste	0,0 %	44,4 %	55,6 %
Regionalleitung	0,0 %	54,3 %	45,7 %

* Anzahl der Beschäftigten in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2021

Alle Helios Beschäftigten nach Dienstart und Geschlecht*

	GESAMT	WEIBLICH	MÄNNLICH
Ärztliches Personal	16,2 %	44,7 %	55,3 %
Pflegepersonal**	41,6 %	84,6 %	15,4 %
Med.-techn. Personal**	12,9 %	88,2 %	11,8 %
Personal im Funktionsdienst**	11,8 %	83,5 %	16,5 %
Klinisches Hauspersonal	1,2 %	92,3 %	7,7 %
Technisches Personal**	0,2 %	14,4 %	85,6 %
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst**	8,2 %	71,3 %	28,7 %
Verwaltungspersonal**	6,8 %	69,4 %	30,6 %
Personal im Sonderdienst	0,3 %	52,7 %	47,3 %
Personal der Ausbildungsstätten	0,6 %	74,4 %	25,6 %
Sonstiges Personal	0,2 %	78,9 %	21,1 %

* Zum 31.12.2021
** Auszubildende sind der jeweiligen Dienstart zugeordnet und nicht separat aufgeführt.

Umwelt

Energieverbrauch nach Energieträgern

	2021		2020		2019	
	MWh	%	MWh	%	MWh	%
Gesamtverbrauch Energie	1.013.668	100,0	952.122,50	100,0	927.795,10	100,0
davon Eigenerzeugung	150.861,19	14,9	149.830,1	15,7	152.656,0	16,5
davon Fremdbezug	862.807,47	85,1	802.292,4	84,3	775.139,1	83,5
nicht erneuerbare Energien (Fremdbezug)	847.954,73	98,3	787.759,0	98,2	758.446,5	97,8
a) Erdgas	470.877,48	54,6	427.803,8	54,3	407.602,8	53,7
b) Heizöl	3.213,85	0,4	7.222,7	0,9	4.502,4	0,6
c) Strom	237.991,96	27,6	239.954,8	30,5	235.856,5	31,1
d) Fernwärme	135.065,71	15,7	112.777,7	14,3	110.484,8	14,6
e) Notstrom-Diesel**	805,74	0,1				
erneuerbare Energien (Fremdbezug)	14.852,74	1,7	14.533,4	1,8	16.692,7	2,2
f) Pellets	14.852,74	1,7	14.533,4	100,0	16.692,7	100,0

* Für die Jahre 2020 und 2019 wurde Notstrom-Diesel im Heizöl ausgewiesen.

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.

Relativer Energiebezug in Kilowattstunden

	2021	2020	2019
Energieverbrauch/Planbett	28.300,83	26.794,0	26.761,2
Energieverbrauch/Quadratmeter	253,5	242,3	248,4
Energieverbrauch/1 Mio. € Umsatz	128.146,07	126.544,6	130.494,8
Energieverbrauch/Vollkraft	11.457,35	14.040,1	14.509,5

Treibhausgasemissionen nach Energiebezug*

	2021		2020		2019	
	t CO_2-ÄQUIVALENTE	%	t CO_2-ÄQUIVALENTE	%	t CO_2-ÄQUIVALENTE	%
Gesamt	201.898,71	100,0	204.541,1	100,0	202.469,4	100,0
Scope 1	96.850,71	48,0	89.260,6	43,6	84.736,2	41,9
a) Erdgas	95.574,00	47,3	87.160,8	97,6	83.265,1	98,3
b) Heizöl	1.051,98	0,5	1.875,3	2,1	1.210,0	1,4
c) Pellets	224,72	0,1	224,5	0,3	260,9	0,3
Scope 2	105.048,00	52,0	115.280,5	56,4	117.733,4	58,2
d) Strom	81.988,23	40,6	95.814,0	83,1	98.281,4	83,5
e) Fernwärme	23.059,77	11,4	19.466,6	16,9	19.452,0	16,5

* Emissionsfaktoren: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting; die jährliche Anpassung der CO_2-Emissionsfaktoren kann zu Schwankungen bei den CO_2-Äquivalenten führen. Ein Anstieg der dargestellten Zahlen bedeutet somit nicht zwangsläufig einen Anstieg der emittierten CO_2-Treibhausgase.

Relative Treibhausgasemissionen in Tonnen pro Einheit

	2021	2020	2019
Treibhausgasemissionen/1 Mio. € Umsatz	30,0	31,3	34,1
Treibhausgasemissionen/Vollkraft	2,7	3,6	3,8

Entnommenes Wasser in Tausend Kubikmeter

	2021		2020		2019	
	t m³	%	t m³	%	t m³	%
Gesamt	2.481	100,0	2.543,2	100,0	2.618,8	100,0
a) Wasser aus der öffentlichen Versorgung	2.443,3	98,5	2.536,3	99,7	2.602,5	99,4
b) Regenwasser	35,9	1,4	5,8	0,2	15,3	0,1
c) Brunnenwasser	1,5	< 0,1	1,1	< 0,1	1,0	< 0,1

Relativer Wasserverbrauch in Kubikmeter pro Einheit

	2018	2020	2019
Wasserverbrauch/1 Mio. € Umsatz	368,4	401,1	440,9
Wasserverbrauch/Vollkraft	32,4	44,5	49,0

Abfall

	2021		2020		2019	
	t	%	t	%	t	%
Gesamt	**18.671,9**	**100,0**	**19.900,2**	**100,0**	**20.489,9**	**100,0**
Gefährlicher Abfall	463,7	2,5	372,8	1,9	293,1	1,4
a) Infektiöse Abfälle	413,6	2,2	323,7	86,8	248,0	84,6
b) Chemikalien mit gefährlichen Stoffen	10,4	0,1	10,2	2,7	9,2	3,1
c) Zytotoxische und zytostatische Arzneimittel	39,7	0,2	38,9	10,4	35,9	12,3
d) Amalgamabfälle aus der Zahnmedizin	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ungefährlicher Abfall	18.208,19	97,5	19.527,4	98,1	20.196,8	98,6
e) Spitze oder scharfe Gegenstände (außer a)	44,6	0,2	48,7	0,2	35,1	0,2
f) Körperteile und Organe (außer a)	205,4	1,1	209,4	1,1	180,5	0,9
g) Krankenhausspezifische Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden (zum Beispiel Wund- und Gipsverbände, Wäsche, Einwegkleidung, Windeln)	15.070,5	80,7	16.310,7	83,5	17.008,0	84,2
h) Chemikalien mit Ausnahme derjenigen, die unter b) fallen	0,2	0,0	0,0	0,0	0,8	< 0,1
i) Arzneimittel mit Ausnahme derjenigen, die unter c) fallen	1,2	0,0	1,2	< 0,01	1,7	< 0,1
j) Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall	2.886,4	15,5	2.957,4	15,1	3.140,7	15,6

Relativer Abfall in Kilogramm pro Einheit

	2021	2020	2019
Abfall/1 Mio. € Umsatz	2.773,2	3.138,8	3.449,5
Abfall/Vollkraft	247,9	348,3	383,5

Über diesen Bericht

Berichtsprofil

Für das Berichtsjahr 2021 veröffentlicht Helios seinen dritten jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser beinhaltet und ergänzt die Inhalte des Nichtfinanziellen Berichts unseres Mutterkonzerns Fresenius und soll unsere Nachhaltigkeitsleistungen transparent machen. Unsere Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und weitere Interessierte erhalten so die Möglichkeit, sich über unsere Erfolge, Herausforderungen und Ziele auf dem Weg zu einem nachhaltigen Krankenhausträger zu informieren.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2021 und stellt ein Update des Nachhaltigkeitsberichts 2020 dar. Entsprechend wurden die zu berichtenden Inhalte nicht neu bestimmt. Bei der Auswahl der Berichtsthemen 2020 haben wir uns an der Wesentlichkeitsanalyse unseres Mutterkonzerns Fresenius sowie am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Im Rahmen von internen Abstimmungen mit den relevanten Fachabteilungen und der Geschäftsführung sowie in einem gemeinsamen Workshop wurden die Berichtsinhalte für 2020 festgelegt.

Redaktionsschluss war der 15. Juni 2022.

Sämtliche Inhalte dieses Berichts beziehen sich ausschließlich auf alle zu Helios Deutschland gehörenden Gesellschaften.

Der Bericht ist in deutscher und englischer Sprache erschienen und steht auf unserer **Website** zum Download zur Verfügung.

Redaktionelle Hinweise

In diesem Bericht wurde weitestgehend eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde an wenigen Stellen nur die männliche Form verwendet, gemeint sind jedoch immer gleichermaßen alle Geschlechtsidentitäten.

GRI-Inhaltsindex

Die Erstellung des Helios Nachhaltigkeitsberichts 2021 erfolgte in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative.

ANGABEN		SEITE
Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	6
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	7
GRI 102-4	Betriebsstätten	7
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	7
GRI 102-6	Belieferte Märkte	6-7
GRI 102-7	Größe der Organisation	6
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	21, 46
GRI 102-9	Lieferkette	40-42
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Keine signifikanten Änderungen
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Fresenius Geschäftsbericht 2021 (Chancen- und Risikobericht)
GRI 102-12	Externe Initiativen	39, 42
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13-14, Bundesverband Deutscher Privatkliniken e. V. (BdPK)
Strategie		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3-4
Ethik und Integrität		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	8-9, 38
Unternehmensführung		
GRI 102-18	Führungsstruktur	6-7, 10
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	10
GRI 102-41	Tarifverträge	21
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	10
GRI 102-43	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	10, 15-16, 23, 25

GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	15-16
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	6, 54
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	54
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	9, 54
GRI 102-50	Berichtszeitraum	54
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	54
GRI 102-52	Berichtszyklus	54
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	59
GRI 102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	54
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	55-58
Themenspezifische Standards		
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	6-7
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	6, 44
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	6, 44
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	44
GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	40-42
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	40
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	38
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	40
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	40
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	40
GRI 302 Energie 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	32
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	32, 51
GRI 302-3	Energieintensität	32, 51
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	32-33, 51
GRI 303 Wasser 2018		
GRI 303-1 bis 303-2	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	35

GRI 303-5	Wasserverbrauch	35, 52
GRI 305 Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	33-34
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	33-34, 52
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	33-34, 52
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	34
GRI 305-4	Intensität der THG-Emisionen	33-34, 52
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	33-34, 52
GRI 306 Abfall 2020		
GRI 306-1 bis 306-2	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	36
GRI 306-3	Angefallener Abfall	36, 53
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	38
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	40-41
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	41-42
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	41-42
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	21
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	23-24, 47
GRI 401-3	Elternzeit	27-28, 48
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 403-1 bis 403-7	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	29
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	29
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	22, 25
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	25 (Derzeit verwenden wir nicht die Stundenzahl, sondern den Umsatzanteil als Kennzhl zur Steuerung der Aus- und Weiterbildung)
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	22, 25-27
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	28

GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	28, 49-50
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	28
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	28
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	41
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	41
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	12-17
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	14, 45
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17-18
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	17
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	38
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	40

Impressum

Herausgeber

Helios Kliniken GmbH

Friedrichstraße 136

10117 Berlin

www.helios-gesundheit.de

Projektleitung und Redaktion

Constanze von der Schulenburg (v. i. S. d. P.)

Helios Stabsstelle Nachhaltigkeit/Sustainability Office

Tel. 030/521 321 - 0

E-Mail: constanze.schulenburg@helios-gesundheit.de

Konzeption und Schlussredaktion

akzente kommunikation und beratung GmbH, Berlin

www.akzente.de

Layout

loveto GmbH, Berlin

www.loveto.de

Bildnachweise

Christian Hüller: Titel, S. 2, S. 11, S. 20, S. 31, S. 37

Helios: S. 3, S. 12, S. 23, S. 25, S. 26, S. 34